

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

COMPETENCIES OF THE ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS'
PERFORMANCES IN SECONDARY SCHOOLS UNDER OFFICE OF
THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION CHIANG RAI 2



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

ของ เจษฎา ใจคำ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชระ จตุพร)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	เจษฎา ใจคำ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา
คำสำคัญ:	สมรรถนะผู้บริหาร, การปฏิบัติงานครู

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 2) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 3) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 105 คน การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยมีค่า (IOC) แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 มีค่าความเชื่อมั่น .978 แบบสอบถามสมรรถนะครู มีค่าเท่ากับ 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น .986 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์และการบริการที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$y^{\wedge} = 1.781 + .373 (X_5) + .237 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$z^{\wedge}_y = .444 (X_5) + .341 (X_2)$$

Title: COMPETENCIES OF THE ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' PERFORMANCES IN SECONDARY SCHOOLS UNDER OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION CHIANG RAI 2

Author: Chetsada Chaikham, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keywords: Competencies of the Administrators, Teachers' Performances, The Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiang Rai

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the competencies of the administrators in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiang Rai 2. 2) study the teachers' performance competencies in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiang Rai 2. and 3) study the competencies of the administrators that affect to teachers' performance competencies in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiang Rai 2. The samples consisted of 105 administrators and teachers. Using the Taro Yamane table to determine the sample size. The Data were collected by the competencies of the administrators questionnaire with IOC between 0.67–1.00 and reliability at .978. The teachers' competencies questionnaire has IOC 1.00 and reliability at .986. Then the data were analyzed by a mean, a standard deviation, Pearson's product moment correlation of coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis. The research results revealed that 1) the competencies of the administrators in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiang Rai 2 have overall average and every parts at a high level. 2) the teachers' performance competencies in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiang Rai 2 have overall average and every parts at a high level. 3) the competencies of the administrators and the teachers' performance competencies in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiang Rai 2 have a positive relationship. The competencies of the administrators that affect to teachers' performance competencies in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiang Rai 2 consists of analysis and synthesis part. And the other part is service mind with statistical significance at .01.

This research has a forecasting equation with raw scores

$$y^{\wedge} = 1.781 + .373 (X_5) + .237 (X_2)$$

And a forecasting equation with standard score

$$z^{\wedge}_y = .444 (X_5) + .341 (X_2)$$



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข อันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบไปด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา รองศาสตราจารย์ ดร.โสภอ อำนวยรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์และอนุญาตให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่งคืนให้กับผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า โดยให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ตลอดจนสามารถทำการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จลุล่วงด้วยดี

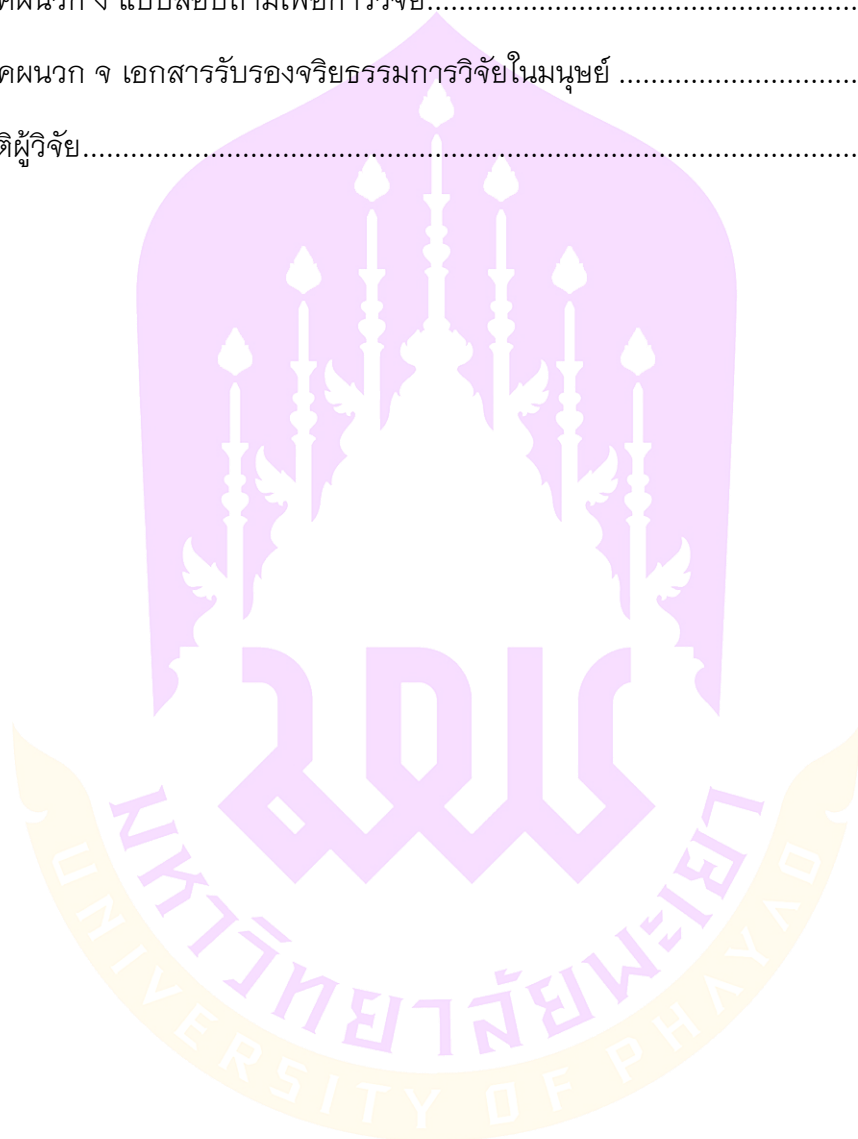
เจษฎา ใจคำ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency).....	9
สมรรถนะของผู้บริหาร	15
สมรรถนะของครู	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
กรอบแนวคิดในการวิจัย	31

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2	42
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2	51
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2	52
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2	63
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multipleregression Analysis)	67
บทที่ 5 บทสรุป.....	70
สรุปผลการวิจัย	70
อภิปรายผลการวิจัย	75
ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	89

ภาคผนวก ก	รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	90
ภาคผนวก ข	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC).....	91
ภาคผนวก ค	รายงานหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	101
ภาคผนวก ง	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	102
ภาคผนวก จ	เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	111
ประวัติผู้วิจัย.....		114



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2	32
ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม.....	42
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	43
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการบริการที่ดี.....	44
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง	45
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม	46
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์.....	47
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการสื่อสารการจูงใจ.....	48

<p>ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลากร</p>	<p>49</p>
<p>ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์</p>	<p>50</p>
<p>ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด เชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม</p>	<p>51</p>
<p>ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์</p>	<p>52</p>
<p>ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการบริการที่ดี</p>	<p>53</p>
<p>ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง</p>	<p>54</p>
<p>ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม</p>	<p>55</p>
<p>ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู</p>	<p>56</p>
<p>ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด เชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</p>	<p>57</p>

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน	58
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	59
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	60
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านภาวะผู้นำครู	61
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้	62
ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2	63
ตาราง 25 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับสมรรถนะการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2	65
ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อ ตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity).....	67
ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จากปัจจัยด้านต่าง ๆ.....	67
ตาราง 28 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จาก ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใน	

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด เชียงราย เขต 2.....	68
ตาราง 29 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 (y)	69



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 ที่มาของแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ Competency.....	10
ภาพ 2 ที่มาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล สมรรถนะ และผลงาน	12
ภาพ 3 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	31



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สมรรถนะผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะการบริหารงานที่ต้องอาศัย สมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม ซึ่งให้ความหมายโดยรวมคือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเชิงผู้นำ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการพัฒนาตนเอง และองค์กรให้ทำงานร่วมกัน เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ 4 สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การสื่อสาร และการจูงใจและการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งให้ความหมายโดยรวมคือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเชิงพฤติกรรม การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ เพื่อนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และเพื่อส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

สมรรถนะของครูตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ความสามารถที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะของครูเพื่อเป็นค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งให้ความหมายโดยรวมคือ ความสามารถที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะของครูเพื่อเป็นค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 6 สมรรถนะประจำสายงาน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งให้ความหมายโดยรวม คือ ความสามารถที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นรูปธรรมและเกิดผลเป็นที่ประจักษ์

สมรรถนะผู้บริหารและสมรรถนะครูจำเป็นต้องตอบสนองต่อการปฏิบัติงานในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานศึกษาทำให้ผู้ที่อยู่ในระบบการศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งในส่วนของผู้บริหารและครูเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นส่งผลไปในทิศทางที่ดีร่วมกันโดยเฉพาะผู้บริหารที่ต้องมีความเข้าใจ และสามารถนำสมรรถนะ

ตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง สมรรถนะประจำสายงาน การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานครู ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมทั้งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแล้วว่า สิ่งที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้ คือ สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสมรรถนะของครูเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือการมีผลงานที่โดดเด่นในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือสถานการณ์ สมรรถนะครู ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงาน เป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เป็นกำลังในการผลักดันการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันห่วงที่ยิ่งในปัจจุบันที่เป็นโลกของยุคเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น พื้นฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาการศึกษาที่จะส่งผลให้ประเทศชาติพัฒนาประการแรกคือทรัพยากรมนุษย์ เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกลไกการพัฒนาอันจะส่งผลให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดีขึ้นโรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่เด็กเรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติ

ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนนั้น มีเป้าหมายในการดำเนินงานที่เน้นคุณภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะการบริหารที่จำเป็นที่จะส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

จังหวัดเชียงราย เขต 2 ฉะนั้นจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 มีด้านใดบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 จำนวน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน ครู จำนวน 273 คน รวมจำนวน 306 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 จำนวน 105 คน วิธีได้มาโดยเปิดตารางสุ่มเลขของ Yamane (1976, p. 398) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา 21 คน ครู 84 คน รวม 105 คน ทำการสุ่มโดยวิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ้างอิง)

1. สมรรถนะหลัก
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
2. สมรรถนะประจำสายงาน
 - 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์
 - 2.2 การสื่อสารการจูงใจ
 - 2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - 2.4 การมีวิสัยทัศน์

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ้างอิง)

1. สมรรถนะหลัก
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม

- 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน
 - 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 2.5 ภาวะผู้นำครู
 - 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)** หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ดังต่อไปนี้ เสนอนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน กำกับดูแลการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน กำหนดมาตรฐานและแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเอกชน

2. **สมรรถนะผู้บริหาร** หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลักได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การสื่อสาร และการจูงใจและการมีวิสัยทัศน์

2.1 **สมรรถนะหลัก** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเชิงผู้นำ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการพัฒนาตนเองและองค์กรให้ทำงานร่วมกันเพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์

2.1.1 **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** หมายถึง ความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานทางวิชาการให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2.1.2 **การบริการที่ดี** หมายถึง ความตั้งใจของผู้บริหารในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของครูเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู และส่งเสริมการบริการด้านความรู้ทางการศึกษา เช่น แหล่งเรียนรู้ห้องสมุดชุมชนให้กับชุมชน และหน่วยงานภายนอกได้รับบริการ

2.1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ของผู้บริหาร ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนา การบริหารงานในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกับครู

2.1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่ครูโดยการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้ อย่างเหมาะสม

2.2 สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกเชิงพฤติกรรม การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ เพื่อนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2.2.1 การคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ ในกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์แยกแยะได้อย่างเป็นระบบรวบรวม ข้อมูลตามหลักการบริหารรวมถึงความเข้าใจในการวิเคราะห์รวบรวมสิ่งต่าง ๆ และนำข้อมูล ทางการบริหารงานวิชาการเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ

2.2.2 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ทักษะความสามารถในกาสื่อสาร โดยภาษาที่ถูกต้องตามหลักภาษาไทยในสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนจนถึงการพูดเพื่อโน้มน้าวใจ ให้ผู้ฟังเกิดความรู้สึกลดลงตามเพื่อนำไปสู่ข้อมูล หรือสิ่งที่ต้องการให้ครูเกิดความเข้าใจ ผ่านการสื่อสารโดยใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.2.3 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ร่วมลัมนานาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้และส่งเสริมให้ครูศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้าน

2.2.4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ โดยการส่งเสริมครู ในการอบรมผ่านโครงการพัฒนาครูเพื่อสร้างผู้นำทางวิชาการทางศึกษาในด้านจัดการเรียน การสอนและกำหนดจุดหมายปลายทางในการพัฒนาครูให้มีความสามารถปฏิบัติงานเพื่อ เชื่อมโยงกับการกิจของโรงเรียน ค่านิยม โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตให้สำเร็จ

3. สมรรถนะครู หมายถึง สมรรถนะของครูตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

3.1 สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะของครูเพื่อเป็นค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการทางการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3.1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

3.1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

3.2 สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นรูปธรรมและเกิดผลเป็นที่ประจักษ์ประกอบด้วย

3.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3.2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้อุทิศ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

3.3.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุป อย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองาน ในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

3.3.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

3.3.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

2. ครูสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2

3. ผู้บริหารและครูสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานร่วมกัน ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

4. ผู้บริหารและครูสามารถนำผลการวิจัยใช้วางแผนพัฒนา เช่น การบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

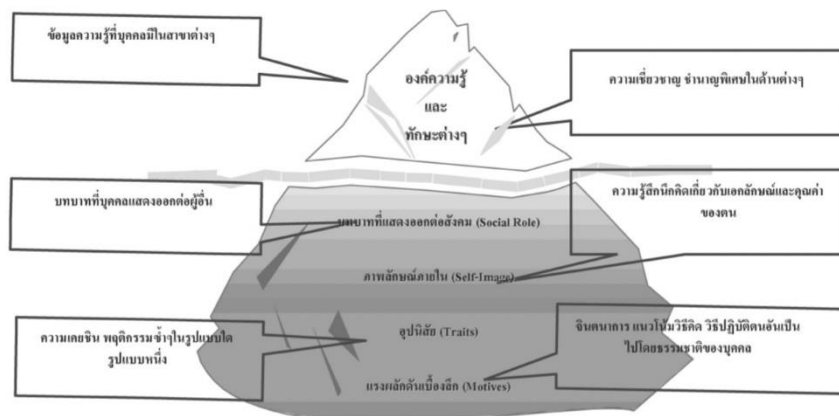
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี เอกสารงานวิจัยแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)
2. สมรรถนะของผู้บริหาร
3. สมรรถนะของครู
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

ได้ทำการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะของ David McClelland และขีดความสามารถที่เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน (Competency) ซึ่งเริ่มต้นขึ้นในช่วงของศตวรรษที่ 1970 โดย David McClelland และได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ว่าทำไมบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน David McClelland จึงได้ทำการศึกษาวิจัย โดยการแยกบุคคลากรที่มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกเป็น 2 กลุ่ม โดยแยกบุคคลากรกลุ่มแรก คือ บุคคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคคลากรกลุ่มที่สอง คือ บุคคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ โดยทำการศึกษาว่าบุคคลากร ทั้ง 2 กลุ่มนั้น มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไรจากผลการศึกษาสมรรถนะของบุคคลทั้งสองกลุ่มทำให้ David McClelland ได้สรุปว่า บุคคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีจะมีสิ่งหนึ่ง ที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) (จิรประภา อัครบวร, 2549, หน้า 58) และในปี ค.ศ. 1973 McClelland (1973) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง “Testing for Competence Rather than Intelligence” ซึ่งทำให้เป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดเรื่องสมรรถนะโดยได้อธิบายบุคลิกลักษณะการปฏิบัติงานที่อยู่ในตัวของบุคคลว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)



ภาพ 1 ที่มาของแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ Competency

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553

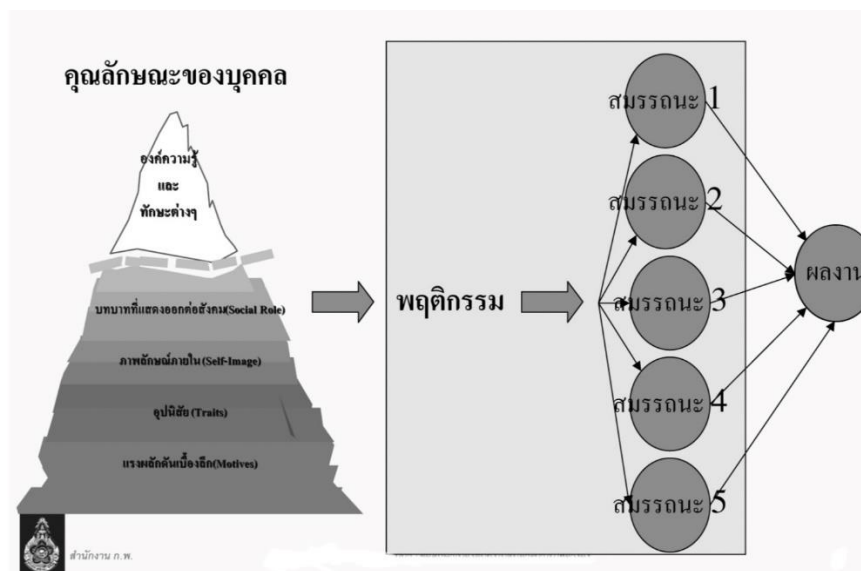
ภาพ 1 ภาพของภูเขาน้ำแข็งที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทำให้เราเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งอธิบายได้ตามรูปภาพภูเขาน้ำแข็ง โดย David McClelland ได้ให้ความหมายของคนที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่มีระดับที่แตกต่างกันโดยสามารถมองเห็นสิ่งที่ลอยอยู่เหนือน้ำและอยู่ในน้ำ ในส่วนที่มองเห็นได้อย่างชัดเจนคือสิ่งที่ลอยอยู่เหนือน้ำ คือ ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ รวมถึงความรู้ทักษะในสาขาต่าง ๆ ที่ได้ศึกษา (Knowledge) โดยทักษะนั้นเมื่อเกิดประสบการณ์จะสามารถพัฒนาเป็นความชำนาญและความชำนาญพิเศษในสาขาวิชาที่ได้เรียนมานั้น เรียกว่า (Skill) แต่สิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้คือสิ่งที่อยู่ในน้ำโดยส่วนใหญ่ไม่สามารถมองเห็นหรือสังเกตได้ชัดเจนและเป็นส่วนที่ไม่สามารถเห็นได้ แต่เป็นส่วนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ เรียกได้ว่า มีอิทธิพลสูงที่ส่งผลต่อเชิงพฤติกรรม ได้แก่ บทบาทที่บุคคลนั้นได้แสดงออกต่อสังคม (Social Role): โดยเป็นภาพลักษณ์หรือบุคลิกภาพของบุคคลนั้น (Self Image) โดยเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) เป็นส่วนที่อยู่เหนือน้ำจึงทำให้เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับระดับสติปัญญาและคุณธรรม โดยบุคคลนั้นมีความสามารถและเข้าใจที่จะเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้ และทักษะต่าง ๆ ได้นั้น ไม่สามารถทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นได้ จึงจำเป็นที่จะต้องมีส่วนที่อยู่ในน้ำที่สามารถส่งผลคือ แรงผลักดันเบื้องลึก และมีลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง

โดยบทบาทที่บุคคลนั้นได้แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมดีงามและมีความพอดีจึงจะทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและได้รับการยอมรับได้

ความหมายของคำว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ ซึ่งแยกออกเป็น 2 กลุ่ม หลัก คือ สมรรถนะตามแนว British Approach โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมอบประกาศนียบัตรให้กับผู้ที่มีผลงานในการปฏิบัติงานดี และให้การรับรองการปฏิบัติงาน โดยมีกระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรเพื่อหาขีดความสามารถของบุคคลอย่างเป็นขั้นตอนจากการประเมินตามมาตรฐานและผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ ฉะนั้น สมรรถนะจึงเป็นการกำหนดตามหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติ และสมรรถนะตามแนว American Approach ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร โดยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตัวเองให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยมีการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน จะต้องเป็นไปตามข้อปฏิบัติกฎระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นบุคลากร ซึ่งสมรรถนะตามแนวคิดนี้แต่ละองค์กรไม่สามารถนำมาใช้ร่วมกันได้ เพราะว่ามีมาตรฐานในแต่ละองค์กรย่อมมีวัตถุประสงค์ หรือความต้องการศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละด้านที่แตกต่างกันเพื่อให้เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย การให้ความหมายสมรรถนะตามแนวคิด American Approach มีดังนี้ (Boyatzis, 1982, p. 58) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ขีดความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะแสดงออกมาเชิงพฤติกรรมของบุคคลนั้น เพื่อการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ให้สำเร็จตามเป้าหมายและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนตลอดจนสำเร็จเป็นภาพรวมและองค์กรมีส่วนในการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคคลที่มีสมรรถนะสูงและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานได้

Mitrani, Dalziel and Fitt (1992, p. 11) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานในองค์กรตามความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Spencer and Spencer (1993, p. 9) ได้ให้ความหมายสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยมีเหตุผลด้านความสัมพันธ์เชิงเหตุผลซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น คือมีกระบวนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Spencer and Spencer (1993, p. 11) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะ คือ ความสามารถเฉพาะตัวที่โดดเด่นของบุคคลนั้น ๆ (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลในการปฏิบัติงานที่มีความโดดเด่นจากการมีประสิทธิผลของงาน (Criterion

Reference) หรือบุคคลที่มีการปฏิบัติงานที่มีผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior Performance) และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นสมรรถนะและผลของการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นได้



ภาพ 2 ที่มาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล สมรรถนะ และผลงาน

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นความต้องการของบุคคลนั้นอย่างแท้จริงโดยมีแรงขับเคลื่อนในการกระทำให้เกิดขึ้นจริงหรือการปฏิบัติตนของบุคคลนั้นเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม ความต้องการเพื่อการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) คือสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนหรือพฤติกรรมของบุคคลทางกายภาพ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลต่อสิ่งที่ต้องการหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น

3. แนวคิดของตนเอง (Self Concept) คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และพฤติกรรมภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self Image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมโดยตรงของบุคคลนั้นที่มีต่อสถานการณ์นั้น ๆ ในช่วงเวลาระยะสั้น ๆ

4. ความรู้ (Knowledge) คือ ขอบเขตความเข้าใจในสิ่งนั้น ๆ หรือข้อมูลเนื้อหาเฉพาะเรื่อง ๆ นั้นที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถรับรู้และเข้าใจได้

5. ทักษะ (Skill) ความสามารถที่เกิดจากการปฏิบัติงานจนชำนาญทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านใช้ความสามารถความคิดและกายภาพ รวมถึงสามารถ วิเคราะห์ แยกแยะใช้ความรู้ ความเข้าใจวางแผนในการจัดการสถานการณ์ได้ โดยสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์แยกแยะถึงความซับซ้อนของข้อมูลหรือระบบต่าง ๆ ได้

คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนั้นสามารถนำมาจัดเป็นกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่มีการแสดงออกรวมถึงสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย จำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่สามารถสังเกตได้หรือเห็นได้คือ (Visible) ได้แก่ ทักษะ (Skill) และ ความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สามารถพัฒนาได้

2. สมรรถนะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลในส่วนตัว (Hidden) ได้แก่ คุณลักษณะ ส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สังเกตเหตุได้ยากและยากต่อการพัฒนา

นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะที่แยกออกไปเรียกว่า แนวคิดของตนเอง (Self Concept) ได้แก่ ค่านิยม ความคิดและทัศนคติ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สามารถปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้ ระยะเวลาอันยาวนานและสามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการใช้ หลักจิตวิทยาหรือการส่งเสริมประสบการณ์ ที่จะพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ยากและต้องใช้ ระยะเวลาอันยาวนาน

Dale and Hes (1995, p. 80) ได้กล่าวถึงสมรรถนะว่า เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นเลิศ หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า และนอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายสมรรถนะในด้านอาชีพ ว่าหมายถึง ความสามารถของบุคคล ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสาขาอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ถูกคาดหวังและคำว่า มาตรฐานในที่นี้หมายถึง องค์ประกอบของความสามารถที่ส่งผลต่อเกณฑ์การปฏิบัติงาน และคำอธิบายขอบเขตงาน

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547, หน้า 33) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ระดับของขีดความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศน ความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม และทักษะ ทำให้การปฏิบัติงานได้เกิดคุณภาพสูงสุดและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพอย่างสูงสุดโดยการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรนั้น ๆ และบุคลากรทุกคนต้องมีความสามารถของตนเอง คือ มีพื้นฐานในการปฏิบัติงานเหมือนกัน และต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถที่เพิ่มขึ้นในด้านที่ตนเองถนัดที่แตกต่างกันเพื่อให้เกิดความหลากหลายและโดดเด่น นอกเหนือจากความสามารถ

ในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบในหน้าที่ นอกเหนือจากนั้นแล้วยังขึ้นอยู่กับศักยภาพ และระดับความสามารถทางด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ และความสามารถทางสติปัญญา

ทั้งหมดที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังนี้คือสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ทั้งสามประการนี้ ทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างที่จะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติที่ส่งผล โดยตรงต่อการปฏิบัติงานและส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไป และบุคคลนั้น สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรนั้น ๆ ได้กำหนดเอาไว้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 10-11) ได้ให้ความหมายของและพูดถึงสมรรถนะ ที่สามารถแบ่งออกได้ 3 ประเภท โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่ต่างกันได้แก่

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะการปฏิบัติงานที่สามารถสังเกตเห็นถึงความรู้ ความเชื่อ ทักษะ ทศนคติ และอุปนิสัยของคนนั้น ๆ ซึ่งทำให้ง่ายต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคลนั้น ๆ รวมถึงช่วยพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้สูงกว่ามาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรได้กำหนด

3. สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ เช่น สามารถอาศัยอยู่กับสัตว์มีพิษหรือความเสี่ยงอื่น ๆ ซึ่งเราเรียกสมรรถนะนี้ว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

จิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) กล่าวว่า สมรรถนะตำแหน่งหนึ่ง ๆ นั้น จะประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก คือ พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่ดีที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร คือ ความสามารถในการบริหารเพื่อบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ แผนขององค์กร เพื่อผลของการปฏิบัติงาน

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่มีความสำคัญในการนำไปปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ เพื่อผลการปฏิบัติงานที่รวดเร็วโดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถแบ่งออกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ

สรุปได้ว่า สมรรถนะโดยรวมแล้วสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก ที่เป็นลักษณะการปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความสามารถของคนในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น ความรู้ความถนัดเกี่ยวกับลักษณะงานในองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ ซึ่งแยกออกเป็นอีกหนึ่งลักษณะ คือ สมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งเป็นลักษณะงานที่บุคคลนั้น ๆ ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ควรมีเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์เกิดความสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

สมรรถนะของผู้บริหาร

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลัก และ 4 สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะหลัก ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ
3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่

1. การคิดวิเคราะห์การสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งสามารถแยกแยะได้อย่างเป็นระบบรวมถึงความเข้าใจในการวิเคราะห์ รวบรวมสิ่งต่าง ๆ และนำมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ
2. การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ทักษะความสามารถในการพูด การโต้ตอบ สื่อสาร โดยภาษาที่ถูกต้องในสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนจนถึงการพูดเพื่อโน้มน้าวใจให้ผู้ฟัง เกิดความรู้สึกคล้อยตามเพื่อนำไปสู่ข้อมูลหรือสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจ

3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีเช่น การฝึกอบรม ปฐมนิเทศร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

4. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าว ต้องชัดเจน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำทางการศึกษา ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจ มีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าเพื่อเกิดผลผลิต คือ นักเรียนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่จะมีคุณภาพ เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาสังคม บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแล้ว คือ ผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างมาตรฐานและคุณภาพของการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นผู้ติดต่อ และประสานงานในสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เป็นผู้สอนและแนะนำ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามตามวัตถุประสงค์

สมรรถนะของครู

สมรรถนะของครู เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงาน หรือสถานการณ์

สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and Personals Competency) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

สมรรถนะ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความรู้ (Knowledge)
2. ทักษะ (Skills)
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)

สมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ
 - 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 2.5 ภาวะผู้นำครู
 - 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1. ความสามารถการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ตามภารกิจงาน
 - 1.1 วิเคราะห์การปฏิบัติงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
 - 1.2 กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียนและปีการศึกษา
 - 1.3 กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
2. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์
 - 2.1 ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
 - 2.3 พัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
3. ความสามารถในการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงาน
 - 3.1 ประเมินผลการดำเนินงานของตนเอง
4. ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่นำไปสู่ความสำเร็จ

4.1 ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

4.2 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองของความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และผู้ปกครอง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความเต็มใจในการดำเนินงาน บริการและตั้งใจในการให้บริการ เพื่อปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1. ความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการ
 - 1.1 ให้บริการช่วยเหลือทุกการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
 - 1.2 ภาควุฒิใจในการให้บริการด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการให้บริการ
2. การปรับปรุงบริการให้มีประสิทธิภาพ
 - 2.1 ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง
 - 2.2 ปรับปรุงเพื่อพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การแสวงหา ความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ โดยมีการสร้าง องค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
 - 1.1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้และมุ่งมั่นแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/การค้นคว้าด้วยตนเอง
2. การสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมและพัฒนาองค์กรวิชาชีพ
 - 2.1 รวบรวม ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ สังเคราะห์ข้อมูล และปรับปรุงให้ทันสมัย
 - 2.2 พัฒนาตนเองและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาองค์ความรู้
 - 3.1 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน
 - 3.2 ให้คำปรึกษา นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น
 - 3.3 มีการขยายผลเพื่อสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือกับ ทีมงาน และช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างสัมพันธภาพกับ สมาชิกและการปรับตัวเข้ากับทีมงาน โดยการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดี ในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1. การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

- 1.1 สร้างสัมพันธ์ภาพที่กับทีมงานเพื่อความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน
- 1.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่การเป็นผู้นำผู้ตามที่ได้รับมอบหมาย
- 1.3 ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
2. การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย
 - 2.1 ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานชื่นชมให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
3. การปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย
 - 3.1 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ทุกสถานการณ์
4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม
 - 4.1 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสมในสถานการณ์การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
5. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์
 - 5.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้รับฟังความคิดเห็นบุคคลอื่น ๆ ภายในทีม
 - 5.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นประสบการณ์ขององค์กรภายนอก
 - 5.3 การร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

1. ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพครู
 - 1.1 สนับสนุนส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 1.2 เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพโดยการเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ
 - 1.3 ให้เกียรติยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ
 - 1.4 ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ
2. มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ
 - 2.1 ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ต่อตนเอง วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
 - 2.2 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรอย่างเคร่งครัด
 - 2.3 ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม และพัฒนาการประกอบวิชาชีพ

2.4 ยอมรับข้อผิดพลาดอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และวางแผนหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค

3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมเป็นแบบอย่าง

3.1 ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 รักษาผลประโยชน์ของตนเองตามกฎหมาย และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

3.3 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

4. การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี

4.1 ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับความเป็นครูตามบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์

4.2 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน

4.3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและใช้หลักครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้บรรลุ

ผลสำเร็จ

4.4 เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นในการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตลอดจนได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและท้องถิ่น

1.2 การประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

2. ความรู้ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้

2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการประยุกต์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนเกิดการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

2.2 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ โดยเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อประเมินผลการเรียนรู้

2.4 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นกิจกรรมและบูรณาการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละระดับ

2.5 การแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามความต้องการและพัฒนาของผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

2.6 การประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา

3. การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 จัดทำฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 ใช้รูปแบบวิธีการและเทคนิคการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ

3.3 จัดการเรียนรู้ที่เน้นปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับผู้เรียน

3.4 จัดการเรียนรู้โดยใช้จิตวิทยาให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

3.5 จัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับผู้เรียน

3.6 พัฒนาเครือข่ายในการเรียนรู้โดยชุมชนและผู้ปกครอง

4. การใช้เทคโนโลยีและพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้

4.1 ใช้เทคโนโลยี สื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายโดยเน้นเนื้อหาที่เหมาะสมกับผู้เรียน

4.2 พัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยการให้นักเรียนสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

4.3 ใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้

5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบและหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมและตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลเพื่อนำไปใช้อย่างเหมาะสม

5.3 มีกระบวนการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาปรับใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็น

ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

1. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
 - 1.1 การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม
 - 1.2 การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม
 - 1.3 การจัดทำโครงการกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนอย่างเหมาะสม
2. การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิตของผู้เรียน
 - 2.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะในการเรียนรู้การทำงาน การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุขและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
3. การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในชาติให้กับผู้เรียน
 - 3.1 จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนภาคภูมิใจในความเป็นไทย
 - 3.2 จัดทำโครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน
4. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 4.1 สร้างความร่วมมือผู้ปกครองผู้เรียน คณะครูผู้มีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 4.2 สร้างระบบข้อมูลนักเรียนเพื่อช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมผู้เรียนรายบุคคล
 - 4.3 จัดกิจกรรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียน
 - 4.4 สร้างค่านิยมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมดีงาม
 - 4.5 สร้างระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันต่อสถานการณ์

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้นรายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

1. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความปลอดภัย
 - 1.1 จัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและครูกับผู้เรียน

1.3 ตรวจสอบความปลอดภัยสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้งาน
อยู่เสมอ

2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนและรายวิชา

2.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน

2.2 ใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศไปปรับใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้ตามศักยภาพ

3. กำกับดูแลผู้เรียนรายชั้นและรายวิชา

3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำ กฎ กติกา ข้อตกลง ในชั้นเรียนของตนเอง

3.2 สร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับผู้เรียนในการแก้ปัญหา

3.3 ประเมิน กำกับ ติดตาม และปรับปรุง ดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็น เป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางาน อย่างเป็นระบบ

1. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.1 สำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยในการพัฒนาผู้เรียน

1.2 วิเคราะห์สาเหตุปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหา

ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

1.3 การวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาส ในการพัฒนาผู้เรียน

ให้เกิดความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาของผู้เรียน

2. การสังเคราะห์เพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.1 จัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน รวบรวม จำแนก และแนวคิดทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

2.2 มีการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน

3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3.1 การดำเนินการทำแผนการวิจัยอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแผน ดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

3.2 การตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินการวิจัยและความน่าเชื่อถือของ ผลการวิจัยอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้เรียนและสามารถแก้ปัญหของผู้เรียนอย่างถูกต้อง

3.3 การนำผลการวิจัยเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียนอย่างถูกต้อง

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

1. มีภาวะผู้นำครูและเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)

1.1 ครูประเมินตนเองและพิจารณาทบทวน เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองให้มีมาตรฐานและมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม

1.2 ครูให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและให้เกียรติแก่ผู้อื่น

1.3 ครูปรับเปลี่ยนความคิดกระตุ้นจิตใจและการกระทำของผู้อื่นและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)

2.1 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนามีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ มีบทบาทในการสนทนาต่อผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพ

2.2 ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่นโดยเปิดใจรับฟังและใช้คำพูดที่สุภาพในการตั้งคำถามเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.3 ค้นหาความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ โดยการสืบเสาะข้อมูลที่สร้างความท้าทายในการสนทนากับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

3. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง (Change Agency)

3.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนพัฒนาพันธกิจของโรงเรียนโดยกำหนดมิวี่ลัษย์ทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ

3.2 พัฒนานวัตกรรมที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยริเริ่มการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

3.3 พัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและวิชาชีพโดยสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้าง

3.4 ปฏิบัติงานตามขั้นตอนร่วมกับผู้อื่นภายใต้การเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)

4.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน

4.2 พัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ โดยการสนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน

4.3 ไตร่ตรองผลการดำเนินงานของสถานศึกษาใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

5.1 ตั้งเป้าหมายให้บรรลุผลสำเร็จโดยการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเอง

5.2 ให้ข้อมูลที่ควบคุมทุก ๆ ด้านของผู้เรียนกับผู้ปกครอง

5.3 นำข้อมูลสะท้อนกลับของผู้เรียนโดยผู้ปกครองเกิดความเข้าใจและยอมรับได้ในผลการเรียนที่ผู้ปกครองได้คาดหวัง

5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทการปฏิบัติงานของครูให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์

5.5 พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

1.1 ให้ความร่วมมือกับชุมชนโดยการกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

1.2 เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

1.3 โรงเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

1.4 จัดการเรียนรู้โดยการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.1 สนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมศักดิ์ นัตรประยูร (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 122 คน ซึ่งผู้วิจัยได้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และได้ใช้เครื่องมือการวิจัย แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามในแต่ละด้านดังนี้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.98 และด้านทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ .01

อานันท์ชัย มานะดี (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 310 คน ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบ แบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 > ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .631$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรวลี ตริประภากร (2564) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และ 5) หาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 354 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32 ถึง 0.73 และค่าความเชื่อมั่น 0.93 ส่วนแบบสอบถาม ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.33 ถึง 0.96 และค่าความเชื่อมั่น 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

วิภาดา จิรพุทธิกร (2565) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู วัตถุประสงค์เพื่อ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 76 แห่ง ได้มีผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และ ครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของคาสซิโอ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ความถี่ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ที่ระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ที่ระดับมาก 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วาสนา วงษ์ชาลี (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 322 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนโดยใช้อำเภอที่ตั้งของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการสุ่มเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นโดยภาพรวมเท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่นโดยภาพรวมเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้าน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปวีณา รอดเจริญ (2566) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 9 จังหวัดนครปฐม วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 313 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 53.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธวัชชัย สัสดีทอง (2560) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 297 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00 สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบด้วยค่าที การวิเคราะห์

ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาสกร หมื่นสา (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา 4) เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานครู จำนวน 376 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครื่องใช้และมอร์แกนและใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .315-.907 และค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้ t-test, F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อันธิกา บุญเลิศ (2562) ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 47 โรงเรียน ในแต่ละโรงเรียนมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษากรในตำแหน่ง และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น 94 คน ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

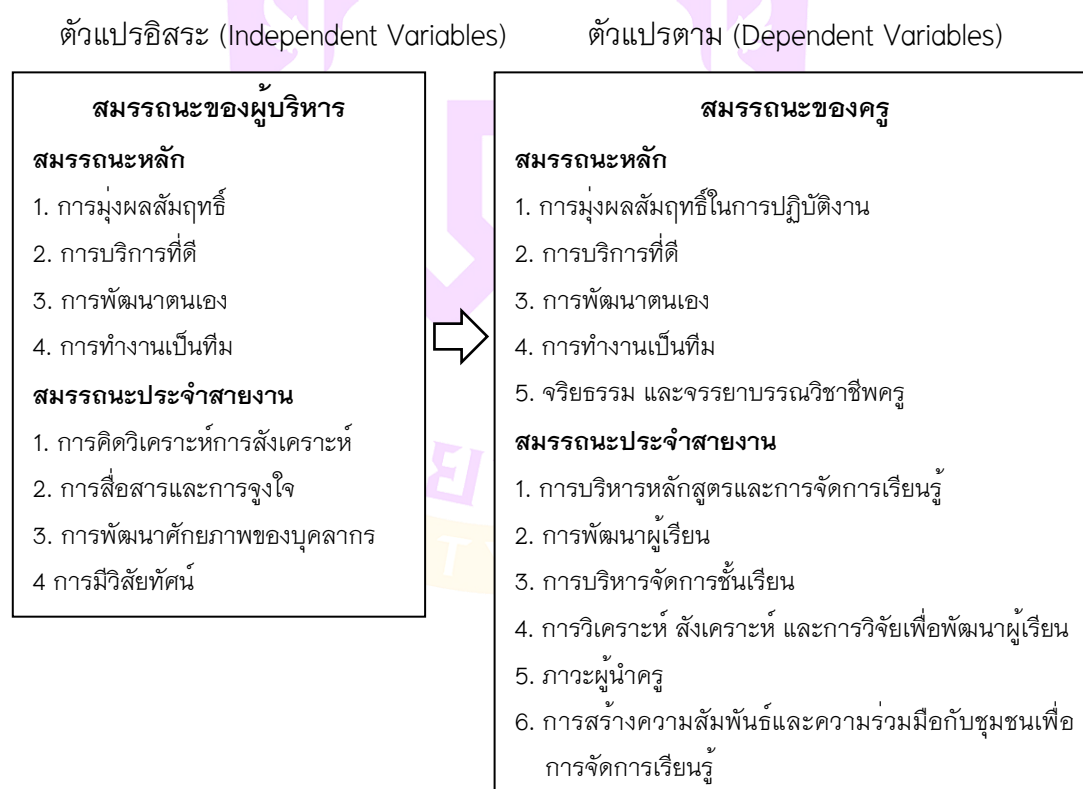
กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูน (2561) ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ภาคใต้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้าโรงเรียนละ 50 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน และแบบสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิโรงเรียนละ 2 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คน เครื่องมือคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันส่วนครูที่มีอายุ และสถานศึกษาที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วีระยุทธ แสงไชย (2564) ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 337 คน สุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ค่าความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ One-Way ANOVA การวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. ภาวะผู้นำครูมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะของครูตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพ 3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดเชียงราย เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 จำนวน
ผู้บริหารสถานศึกษา 33 คน ครู 273 คน รวม 306 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 ผู้บริหาร
สถานศึกษาละ 3 คน ครูสถานศึกษาละ 12 คน รวมทั้งสิ้น 105 คนจาก 7 โรงเรียน ซึ่งกำหนด
ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

ตาราง 1 แสดงประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2

อำเภอ	โรงเรียน (จำนวน)	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เวียงป่าเป้า	3	9	36	45
แม่สรวย	1	3	12	15
พาน	3	9	36	45
	7	21	84	105

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยตารางสุ่มสำเร็จรูปของ
(Yamane, 1976, p. 398) ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 105 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
อย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ คือประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมาตราส่วน โดยประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แยกเป็น 2 ด้าน จำนวน 24 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

สมรรถนะหลัก

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 3 ข้อ
2. การบริการที่ดี จำนวน 3 ข้อ
3. การพัฒนาตนเอง จำนวน 3 ข้อ
4. การทำงานเป็นทีม จำนวน 3 ข้อ

สมรรถนะประจำสายงาน

1. การคิดวิเคราะห์การสังเคราะห์ จำนวน 3 ข้อ
2. การสื่อสารและการจูงใจ จำนวน 3 ข้อ
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จำนวน 4 ข้อ
4. การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาแบบมาตราส่วน โดยประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แยกเป็น 2 ด้าน จำนวน 29 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

สมรรถนะหลัก

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ
2. การบริการที่ดี จำนวน 3 ข้อ
3. การพัฒนาตนเอง จำนวน 3 ข้อ
4. การทำงานเป็นทีม จำนวน 3 ข้อ
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 2 ข้อ

สมรรถนะประจำสายงาน

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 ข้อ
2. การพัฒนาผู้เรียน จำนวน 3 ข้อ
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน จำนวน 3 ข้อ
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน จำนวน 2 ข้อ
5. ภาวะผู้นำครู จำนวน 2 ข้อ

6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
จำนวน 2 ข้อ

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาหลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎี แล้วนำผลการศึกษาข้อมูล
มาสร้างแบบสอบถามโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

2.3 สร้างเครื่องมือในการวิจัยตามแบบกรอบแนวคิด

2.4 นำเสนอเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ในรายวิชาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

2.5 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน
เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้อง
ระหว่างเนื้อหาที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มีค่า 0.5 ขึ้นไป
(สันติ บุญภิรมย์, 2557, หน้า 94-97) ทั้งนี้ IOC ด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
มีค่า 0.67-1.00 ด้านสมรรถนะของครู มีค่า 1.00

2.6 นำเครื่องมือทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วย
วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
มีค่า 0.7 ด้านสมรรถนะของครู มีค่า.990 ของครอนบาค (Cronbach, 1974 อ้างอิงใน เซาว์ อินโย,
2553, หน้า 227-228)

2.7 นำเครื่องมือที่ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอ
คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์

2.8 จัดพิมพ์เครื่องมือแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2.9 นำเครื่องมือแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
พะเยาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาต่อผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริม
การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2

เพื่อขออนุญาตผู้บริหารและครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 ตอบ แบบสอบถาม

2. ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 แจกผู้บริหารโรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

3. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือให้กับโรงเรียน โดยส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 105 ฉบับ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 105 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบทดสอบการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

1.2 นำแบบสอบถามที่ใส่รหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บหลังจากนั้นจึงคำนวณหาค่าทางสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปมาวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามแต่ละตอน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2

วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและทำการประมวลผลข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอโดยตารางประกอบคำบรรยายซึ่งกำหนด เกณฑ์การแปรผล ค่าเฉลี่ยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 ตอนที่ 3 สมรรถนะของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
 การศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2

วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและทำการประมวลผลข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (\bar{X})
 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอโดยตารางประกอบคำบรรยายซึ่งกำหนดเกณฑ์
 การแปลผลค่าเฉลี่ยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สมรรถนะครูอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สมรรถนะครูอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สมรรถนะครูอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สมรรถนะครูอยู่ในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สมรรถนะครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
 สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
 จังหวัดเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's
 Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 ไว้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81–1.00 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61–0.80 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41–0.60 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21–0.40 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01–0.20 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 5 วิเคราะห์สมรรถนะของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 ส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ
 ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือ

ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวแปรด้วยการหาค่า IOC

ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่าอัลฟาของ
ครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Correlation Coefficient)
5. การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 สมรรถนะของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและทำการประมวลผล
ข้อมูล หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S. D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
Df	แทน	ขั้นของความอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที

F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R 2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
R 2 adj	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายปรับปรุง
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE.B	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
S.E.est.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
VIF	แทน	ปัจจัยการขยายตัวของแปรปรวน (Variance inflation factor)
Tolerance	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ
X	แทน	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

X1	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์
X2	แทน	การบริการที่ดี
X3	แทน	การพัฒนาตนเอง
X4	แทน	การทำงานเป็นทีม
X5	แทน	การวิเคราะห์และสังเคราะห์
X6	แทน	การสื่อสารการจูงใจ
X7	แทน	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
X8	แทน	การมีวิสัยทัศน์
Y	แทน	การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา

เอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2

Y1	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
Y2	แทน	การบริการที่ดี
Y3	แทน	การพัฒนาตนเอง
Y4	แทน	การทำงานเป็นทีม
Y5	แทน	จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
Y6	แทน	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

- Y7 แทน การพัฒนาผู้เรียน
- Y8 แทน การบริหารจัดการชั้นเรียน
- Y9 แทน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- Y10 แทน ภาวะผู้นำครู
- Y11 แทน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
- y^{\wedge} แทน สมการพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ

การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ

z^{\wedge} แทน สมการพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ จำแนกเป็น		
1.1 ชาย	33	31.40
1.2 หญิง	72	68.60
รวม	105	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	19	18.10
2.2 25-30 ปี	19	18.10
2.3 31-35 ปี	16	15.20
2.4 36 ปีขึ้นไป	51	48.60
รวม	105	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
3.2 ปริญญาตรี	76	72.40
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	29	27.60
รวม	105	100.00
4. ตำแหน่ง		
4.1 ครู	83	79.00
4.2 ผู้บริหาร	21	21.00
รวม	105	100.00
5. ประสบการณ์การทำงาน		
5.1 ต่ำกว่า 5 ปี	29	27.60
5.2 5-10 ปี	27	25.70
5.3 11 ปี ขึ้นไป	49	46.70
รวม	105	100.00

จากตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 และเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 ด้านอายุมากที่สุด คือ อายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมา อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และ อายุ 25-30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และน้อยที่สุด อายุ 31-35 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 ด้านระดับการศึกษามากที่สุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 และ สูงกว่าปริญญาตรี 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 ด้านตำแหน่ง มากที่สุด คือ ครู 83 คน คิดเป็นร้อยละ 79.00 และผู้บริหาร 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 ด้านประสบการณ์การทำงาน มากที่สุด 11 ปี ขึ้นไป 49 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมา ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และน้อยที่สุดประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม

สมรรถนะผู้บริหาร	(n = 105)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
สมรรถนะหลักผู้บริหาร			
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.34	0.51	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.24	0.60	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.33	0.52	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.34	0.56	มาก
สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร			
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.35	0.50	มาก
6. ด้านการสื่อสารการจูงใจ	4.36	0.59	มาก
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.38	0.54	มาก
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.47	0.52	มาก
รวม	4.35	0.48	มาก

จากตาราง 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.35$,
S.D. = 0.48)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้
ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.52) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.38$,
S.D. = 0.54) ด้านการสื่อสารการจูงใจ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.59) ด้านการวิเคราะห์และ
สังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.50) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.51)
ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.56) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.33$,
S.D. = 0.52) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.60)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะหลักผู้บริหาร	(n = 105)		แปลผล	ระดับ	
	สมรรถนะผู้บริหาร	\bar{X}			S.D.
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์					
1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์		4.50	0.59	มาก	1
2. ผู้บริหารมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน		4.20	0.63	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง		4.31	0.62	มาก	2
	เฉลี่ย	4.34	0.51	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า สมรรถนะผู้บริหาร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาผลงานทางวิชาการให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.63)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะหลักผู้บริหาร สมรรถนะผู้บริหาร	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการบริการที่ดี				
1. ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของครู	4.32	0.65	มาก	2
2. ผู้บริหารพัฒนาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู	4.36	0.62	มาก	1
3. ผู้บริหารส่งเสริมการบริการด้านความรู้ทางการศึกษา เช่น แหล่งเรียนรู้ห้องสมุดชุมชนให้กับชุมชนและหน่วยงานภายนอก ได้รับบริการ	4.05	0.80	มาก	3
เฉลี่ย	4.24	0.60	มาก	

จากตาราง 5 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะผู้บริหารด้านการบริการที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารพัฒนาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของครู ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการบริการด้านความรู้ทางการศึกษา เช่น แหล่งเรียนรู้ห้องสมุดชุมชนให้กับชุมชนและหน่วยงานภายนอกได้รับบริการ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.80)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง

สมรรถนะหลักผู้บริหาร	(n = 105)		แปลผล	ระดับ	
	สมรรถนะผู้บริหาร	\bar{X}			S.D.
ด้านการพัฒนาตนเอง					
1. ผู้บริหารค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน		4.27	0.61	มาก	3
2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้กับครูผู้สอน		4.32	0.61	มาก	2
3. ผู้บริหารพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง และพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกับครู		4.41	0.58	มาก	1
	เฉลี่ย	4.33	0.52	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะผู้บริหารด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง และพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกับครู ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้กับครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.61)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะหลักผู้บริหาร สมรรถนะผู้บริหาร	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการทำงานเป็นทีม				
1. ผู้บริหารให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่ครู	4.30	0.69	มาก	3
2. ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ช่วยเหลือ สนับสนุน ในการดำเนินงาน เป็นทีม	4.33	0.64	มาก	2
3. ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้ อย่างเหมาะสม	4.40	0.58	มาก	1
เฉลี่ย	4.34	0.56	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะผู้บริหาร
ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.56)
เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม
($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ช่วยเหลือ สนับสนุน
ในการดำเนินงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร
ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่ครู ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร สมรรถนะผู้บริหาร	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์				
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้ และเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ ในดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.37	0.52	มาก	1
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ ข้อมูลตามหลักการบริหารและแยกแยะ การดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ	4.35	0.55	มาก	2
3. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลทางการ บริหารงานวิชาการ มาเรียบเรียง อย่างเป็นระบบ	4.35	0.60	มาก	3
เฉลี่ย	4.35	0.50	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะผู้บริหาร
ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.50)
เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ
ในกระบวนการต่าง ๆ ในดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ
ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลตามหลักการบริหารและแยกแยะการดำเนินงานได้
อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถ
นำข้อมูลทางการบริหารงานวิชาการมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.50)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการสื่อสารการจูงใจ

สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร สมรรถนะผู้บริหาร	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการสื่อสารการจูงใจ				
1. ผู้บริหารมีทักษะความสามารถ ในการสื่อสาร โดยภาษาที่ถูกต้อง ตามหลักภาษาไทยในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจ	4.41	0.60	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการพูดเพื่อโน้มน้าวใจให้ครู เกิดความรู้สึกคล้อยตามเพื่อนำไปสู่ ข้อมูลหรือสิ่งที่ต้องการให้ครูเกิดความ เข้าใจ	4.35	0.58	มาก	2
3. ผู้บริหารสามารถสื่อสารโดยใช้ศาสตร์ และศิลป์ให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน	4.31	0.77	มาก	3
เฉลี่ย	4.36	0.59	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะผู้บริหาร
ด้านการสื่อสารการจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณา
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการสื่อสาร โดยภาษาที่ถูกต้อง
ตามหลักภาษาไทยในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.60)
รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการพูดเพื่อโน้มน้าวใจให้ครูเกิดความรู้สึกคล้อยตามเพื่อนำไปสู่ข้อมูล
หรือสิ่งที่ต้องการให้ครูเกิดความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือ ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการสื่อสารโดยภาษาที่ถูกต้องตามหลักภาษาไทย
ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.60)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร สมรรถนะผู้บริหาร	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร				
1. ผู้บริหารเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงานและ ประสิทธิภาพในการทำงานของครู	4.37	0.68	มาก	3
2. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนทัศนคติของครู ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ การทำงานประสบความสำเร็จ	4.20	0.68	มาก	4
3. ผู้บริหาร ส่งเสริมครูโดยการฝึกอบรม ปฐมนิเทศและร่วมสัมมนา ทั้งในและนอก สถานที่ ฯลฯ เพื่อให้ครู สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.51	0.57	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพ ในทุก ๆ ด้าน	4.43	0.58	มาก	2
เฉลี่ย	4.38	0.54	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะผู้บริหาร
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.54)
เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารส่งเสริมครูโดยการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ และ
ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
เพื่อพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้าน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.58) และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือ ผู้บริหารปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้การทำงาน
ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.68)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร สมรรถนะผู้บริหาร	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการมีวิสัยทัศน์				
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ โดยการส่งเสริมครู ในการอบรมผ่านโครงการพัฒนาครู เพื่อสร้างผู้นำทางวิชาการทางการศึกษา ในด้านจัดการเรียนการสอน	4.52	0.55	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารกำหนดจุดหมายปลายทาง ในการพัฒนาครูให้มีความสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อเชื่อมโยงกับภารกิจ ของโรงเรียน ค่านิยม โดยมุ่งสู่เป้าหมายใน อนาคตให้สำเร็จ	4.42	0.60	มาก	2
เฉลี่ยภาพรวม	4.47	0.52	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะผู้บริหาร
ด้านการมีวิสัยทัศน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณา
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ โดยการส่งเสริมครูในการอบรมผ่านโครงการพัฒนาครู
เพื่อสร้างผู้นำทางวิชาการทางการศึกษาในด้านจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55)
รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดจุดหมายปลายทางในการพัฒนาครูให้มีความสามารถ
ปฏิบัติงานเพื่อเชื่อมโยงกับภารกิจของโรงเรียน ค่านิยม โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตให้สำเร็จ
($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม

สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	(n = 105)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
สมรรถนะหลักครู			
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.44	0.43	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.44	0.46	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.28	0.55	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.35	0.54	มาก
5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.60	0.46	มาก
สมรรถนะประจำสายงานครู			
6. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.37	0.53	มาก
7. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.44	0.50	มาก
8. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.43	0.53	มาก
9. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.36	0.54	มาก
10. ด้านภาวะผู้นำครู	4.42	0.52	มาก
11. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.38	0.54	มาก
รวม	4.41	0.42	มาก

จากตาราง 12 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.41$,
S.D. = 0.42)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.42) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.43) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.46) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.53) ด้านภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.52) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.54) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.53) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.54) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.54) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.55)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะหลัก สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์				
1. ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพและความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.58	0.51	มากที่สุด	1
2. ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.31	0.56	มาก	3
3. ครูมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.42	0.51	มาก	2
เฉลี่ย	4.44	0.43	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานครูด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพและความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ครูมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.51) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพและความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.56)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะหลัก สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการบริการที่ดี				
1. ครูมีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน	4.47	0.53	มาก	1
2. ครูมีการปรับปรุงระบบบริการการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ	4.42	0.51	มาก	2
3. ครูมีการตอบสนองของความต้องการของผู้รับบริการในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน	4.42	0.56	มาก	3
เฉลี่ย	4.44	0.46	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานครูด้านการบริการที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดครูมีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ครูมีการปรับปรุงระบบบริการ

การจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.51) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.56)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง

สมรรถนะหลัก สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการพัฒนาตนเอง				
1. ครูหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	4.33	0.64	มาก	2
2. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	4.17	0.71	มาก	3
3. ครูสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	4.36	0.59	มาก	1
เฉลี่ย	4.28	0.55	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานครูด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ครูหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.71)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะหลัก สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการทำงานเป็นทีม				
1. ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน และเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	4.37	0.62	มาก	1
2. ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.63	มาก	2
3. ครูสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพ ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.34	0.56	มาก	3
เฉลี่ย	4.35	0.54	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานครู ด้านการทำงานเป็นทีมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพ ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.56)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ
วิชาชีพครู

สมรรถนะหลัก สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู				
1. ครูประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพครู	4.61	0.52	มากที่สุด	1
2. ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู	4.58	0.51	มากที่สุด	2
เฉลี่ย	4.60	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานครู
จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.46)
เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
และสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.51)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ
เรียนรู้

สมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้				
1. ครูมีความสามารถในการร่วมจัดทำ หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	4.40	0.58	มาก	1
2. ครูออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องและ เป็นระบบ โดยมุ่งเน้นจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.38	0.56	มาก	2
3. ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด	4.31	0.62	มาก	3
เฉลี่ย	4.37	0.53	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานครู
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.37$,
S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูมีความสามารถในการร่วมจัดทำหลักสูตร
และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ครูออกแบบการเรียนรู้
ให้สอดคล้องและเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.38$,
S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัด
ประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการพัฒนาผู้เรียน				
1. ครูมีความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน	4.47	0.55	มาก	2
2. ครูมีการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกาย และสุขภาพจิต	4.38	0.67	มาก	3
3. ครูจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ	4.47	0.53	มาก	1
เฉลี่ย	4.44	0.50	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานครู
ด้านการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณา
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ
($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม
ให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการพัฒนาทักษะชีวิต
สุขภาพกายและสุขภาพจิต ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.67)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

สมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน				
1. ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	4.36	0.63	มาก	3
2. ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เช่น เอกสาร ประจำชั้นเรียน ประจำวิชา เป็นต้น	4.45	0.58	มาก	2
3. ครูส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน	4.49	0.59	มาก	1
เฉลี่ย	4.43	0.53	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานครู
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.53)
เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัย
ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เช่น เอกสาร
ประจำชั้นเรียน ประจำวิชา เป็นต้น ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.63)

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ
การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน				
1. ครูสามารถแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.31	0.59	มาก	2
2. ครูสามารถวิเคราะห์กระบวนการ ดำเนินงานในภาพรวมและดำเนินการ แก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ	4.41	0.55	มาก	1
เฉลี่ย	4.36	0.54	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานครู
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
คือ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูสามารถวิเคราะห์
กระบวนการดำเนินงานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ
($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ครูสามารถแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหา
ข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.59)

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านภาวะผู้นำครู

สมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านภาวะผู้นำครู				
1. ครูมีภาวะผู้นำในการจัดกิจกรรม โครงการของโรงเรียนและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการเป็นผู้นำในแต่ละบทบาท หน้าที่	4.37	0.62	มาก	2
2. ครูมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ	4.48	0.52	มาก	1
เฉลี่ย	4.42	0.52	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานครู
ภาวะผู้นำครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณา
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ
($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ครูมีภาวะผู้นำในการจัดกิจกรรมโครงการของ
โรงเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเป็นผู้นำในแต่ละบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62)

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ
ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	(n = 105)		แปลผล	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้				
1. ครูประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ ดีกับเครือข่ายกับผู้บริหารโรงเรียน	4.42	0.55	มาก	1
2. ครูประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับเครือข่ายกับชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน	4.33	0.66	มาก	2
เฉลี่ย	4.38	0.54	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานครู
การสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
คือ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูประสานความร่วมมือ
สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายกับผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.55) รองลงมา
คือ ครูประสานความร่วมมือ สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายกับชุมชน และองค์กรอื่น ๆ
ทั้งภาครัฐและเอกชน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.66)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 (x)	การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 (y)
1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (x ₁)	.695**
2 การบริการที่ดี (x ₂)	.719**
3 การพัฒนาตนเอง (x ₃)	.656**
4 การทำงานเป็นทีม (x ₄)	.605**
5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (x ₅)	.734**
6 การสื่อสารการจูงใจ (x ₆)	.593**
7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (x ₇)	.601**
8 การมีวิสัยทัศน์ (x ₈)	.570**
9 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (y ₁)	.858**
10 การบริการที่ดี (y ₂)	.796**
11 การพัฒนาตนเอง (y ₃)	.838**
12 การทำงานเป็นทีม (y ₄)	.828**
13 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (y ₅)	.712**
14 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (y ₆)	.680**
15 การพัฒนาผู้เรียน (y ₇)	.866**
16 การบริหารจัดการชั้นเรียน (y ₈)	.871**
17 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน (y ₉)	.866**

ตาราง 24 (ต่อ)

	สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 (x)	การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 (y)
18	ภาวะผู้นำครู (y ₁₀)	.901**
19	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (y ₁₁)	.827**
20	ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของ ผู้บริหาร (x) ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครู (y) ในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยรวม (xy)	.725**

หมายเหตุ: **P < .01

จากตาราง 24 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (x₁) การบริการที่ดี (x₂) การพัฒนาตนเอง (x₃) การทำงานเป็นทีม (x₄) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (x₅) การสื่อสารการจูงใจ (x₆) การพัฒนาศักยภาพบุคคลากร (x₇) การมีวิสัยทัศน์ (x₈) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (y₁) การบริการที่ดี (y₂) การพัฒนาตนเอง (y₃) การทำงานเป็นทีม (y₄) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (y₅) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (y₆) การพัฒนาผู้เรียน (y₇) การบริหารจัดการชั้นเรียน (y₈) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (y₉) ภาวะผู้นำครู (y₁₀) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (y₁₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตาราง 25 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับ

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ เขต 2

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	X	Y	
X1	1																					
X2	.822**	1																				
X3	.802**	.826**	1																			
X4	.676**	.736**	.632**	1																		
X5	.836**	.852**	.824**	.717**	1																	
X6	.679**	.735**	.710**	.865**	.775**	1																
X7	.783**	.787**	.732**	.746**	.828**	.813**	1															
X8	.740**	.743**	.729**	.684**	.762**	.728**	.879**	1														
Y1	.643**	.619**	.556**	.436**	.604**	.452**	.541**	.533**	1													
Y2	.549**	.569**	.538**	.465**	.592**	.420**	.485**	.482**	.738**	1												
Y3	.575**	.635**	.582**	.512**	.620**	.479**	.455**	.419**	.684**	.668**	1											
Y4	.523**	.526**	.528**	.508**	.517	.487**	.466**	.453**	.652**	.630**	.679**	1										
Y5	.418**	.419**	.378**	.392**	.444**	.337**	.358**	.398**	.609**	.549**	.515**	.591**	1									
Y6	.765**	.847**	.784**	.827**	.890**	.935**	.840**	.765**	.517**	.488**	.559**	.515**	.425**	1								
Y7	.567**	.531**	.476**	.422**	.567**	.362**	.438**	.391**	.695**	.648**	.665**	.688**	.621**	.454**	1							
Y8	.610**	.670**	.581**	.531**	.660**	.519**	.538**	.502**	.689**	.613**	.685**	.659**	.581**	.631**	.838**	1						
Y9	.516**	.556**	.494**	.468**	.579**	.461**	.481**	.424**	.734**	.664**	.710**	.698**	.527**	.509**	.740**	.721**	1					
Y10	.589**	.581**	.544**	.497**	.646**	.475**	.448**	.417**	.771**	.664**	.764**	.694**	.548**	.551**	.793**	.778**	.792**	1				
Y11	.527**	.535**	.455**	.390**	.508**	.415**	.394**	.379**	.727**	.589**	.621**	.663**	.535**	.475**	.693**	.660**	.722**	.780**	1			
X	.886**	.913**	.875**	.853**	.922**	.888**	.920**	.877**	.610**	.573**	.598**	.562**	.440**	.934**	.525**	.646**	.557**	.587**	.505**	1		
Y	.695**	.719**	.656**	.605**	.734**	.593**	.601**	.570**	.858**	.796**	.838**	.828**	.712**	.680**	.866**	.871**	.866**	.901**	.827**	.725**	1	

หมายเหตุ: **p < .01

จากตาราง 25 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง 0.570–0.901

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ในรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครู ระดับสูง คือ ด้านภาวะผู้นำครูมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{x10y} = 0.901$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($r_{x8y} = 0.871$) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($r_{x9y} = 0.866$) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($r_{x7y} = 0.866$) ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($r_{x1y} = 0.858$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($r_{x3y} = 0.838$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($r_{x4y} = 0.828$) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ($r_{x11y} = 0.827$) ระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านการบริการที่ดี ($r_{x2y} = 0.796$) ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ($r_{x5y} = 0.734$) ด้านการบริการที่ดี ($r_{x2y} = 0.719$) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($r_{x5y} = 0.712$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($r_{x1y} = 0.695$) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($r_{x6y} = 0.680$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($r_{x3y} = 0.656$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($r_{x4y} = 0.605$) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($r_{x7y} = 0.601$) ระดับปานกลาง คือ ด้านการสื่อสารการจูงใจ ($r_{x6y} = 0.593$) และด้านการมี วิสัยทัศน์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด ($r_{x8y} = 0.570$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multipleregression Analysis)

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (x ₅)	.167	5.994
การบริการที่ดี (x ₂)	.187	5.351

จากตาราง 26 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่า Tolerance มากกว่า .10 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมามีความคลาดเคลื่อนสูง ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (x₅), ด้านการบริการที่ดี (x₂) ดังนั้น ข้อมูลจึงมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณต่อไปได้

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จากปัจจัยด้านต่าง ๆ

	SS	df	MS	F	P
สมการถดถอย	10.718	2	5.359	67.876**	.000
ความคลาดเคลื่อน	8.053	102	.079		
รวม	18.772	104			

หมายเหตุ: **P < .01

จากตาราง 27 พบว่า สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (x₅) ด้านการบริการที่ดี (x₂) สามารถพยากรณ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 28 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละพยากรณ์
X ₅	.734**	.539	18.77
X ₅ X ₂	.756**	.571	18.77

หมายเหตุ: **P < .01

จากตาราง 28 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ ที่ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (x₅) ด้านการบริการที่ดี (x₂) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ได้ร้อยละ 18.77

เพื่อการสร้างสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ สมรรถนะ ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 จากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (B, β) ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2
(y)

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE.B	t	P
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (x_5)	.373	.444	.104	3.579**	.001
การบริการที่ดี (x_2)	.237	.341	.086	2.747**	.007
ค่าคงที่	1.781		.240	7.425**	.000
R = .756		R ² = .571	R ² _{adj} = .563	S.E.est. = .280	

หมายเหตุ: **P < .01

จากตาราง 29 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 2 ตัวแปร กับตัวแปรประสิทธิภาพสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 มีค่าเท่ากับ .756 ค่าคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ .280 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (x_5) ด้านการบริการที่ดี (x_2) ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$y^{\wedge} = 1.781 + .373 (X_5) + .237 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$z^{\wedge}y = .444 (X_5) + .341 (X_2)$$

เมื่อเรียงลำดับปัจจัยของสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยรวมมากที่สุด ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (x_5) ($\beta = .444$) รองลงมา ได้แก่ การบริการที่ดี (x_2) ($\beta = .341$)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 2) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 3) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 จำนวน 7 แห่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาละ 3 คน ครูสถานศึกษาละ 12 คน รวมทั้งสิ้น 105 คน กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยตารางสุ่มสำเร็จรูปของ (Yamane, 1976, p. 398) ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 คน ทำการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียนเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation of Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยสรุป อธิบายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพ

บุคลากรอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารการจูงใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบเป็นรายปัจจัย พบว่า

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารมีการพัฒนาผลงานทางวิชาการให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารพัฒนาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของครู อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารส่งเสริมการบริการด้านความรู้ทางการศึกษา เช่น แหล่งเรียนรู้ห้องสมุดชุมชน ให้กับชุมชนและหน่วยงานภายนอกได้รับบริการ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง และพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกับครู อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้กับครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ช่วยเหลือ สนับสนุน ในการดำเนินงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่ครู อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ ในกระบวนการต่าง ๆ ในดำเนินงานอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลตามหลักการบริหารและแยกแยะการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลทางการบริหารงานวิชาการมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก

16 ด้านการสื่อสารการจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการสื่อสาร โดยภาษาที่ถูกต้องตามหลักภาษาไทยในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารมีการพูดเพื่อโน้มน้าวใจให้ครูเกิดความรู้สึกคล้อยตามเพื่อนำไปสู่ข้อมูลหรือสิ่งที่ต้องการให้ครูเกิดความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสามารถสื่อสารโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ส่งเสริมครูโดยการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ และร่วมสัมมนา ทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้ครู สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้าน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ โดยการส่งเสริมครูในการอบรมผ่านโครงการพัฒนาครูเพื่อสร้างผู้นำทางวิชาการทางศึกษาในด้านจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารกำหนดจุดหมายปลายทางในการพัฒนาครูให้มีความสามารถปฏิบัติงานเพื่อเชื่อมโยงกับภารกิจของโรงเรียน ค่านิยม โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตให้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบเป็นรายปัจจัย พบว่า

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพและความถูกต้องในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ครูมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

อยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ครูมีการปรับปรุงระบบบริการการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูมีการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ครูหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพ ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก รองลงมา ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความสามารถในการร่วมจัดทำหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา ครูออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องและเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด อยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูมีการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิต อยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เช่น เอกสารประจำชั้นเรียนประจำวิชาเป็นต้นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

2.9 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถวิเคราะห์ กระบวนการดำเนินงานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ครูสามารถแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุป อย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

2.10 ด้านภาวะผู้นำครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ครูมีภาวะผู้นำในการจัดกิจกรรมโครงการของ โรงเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเป็นผู้นำในแต่ละบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

2.11 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายกับผู้ปกครองนักเรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ครูประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายกับชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์รายด้านสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์

และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง 0.570–0.901

4. สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์การบริการที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพหุการถัม ในสมการพหุการถัมรูปคะแนนดิบ และสมการพหุการถัมในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพหุการถัมในรูปคะแนนดิบ

$$y^{\wedge} = 1.781 + .373 (X_5) + .237 (X_2)$$

สมการพหุการถัมในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$z^{\wedge}y = .444 (X_5) + .341 (X_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 มีความสามารถที่แสดงออกเชิงผู้นำ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการพัฒนาตนเอง และองค์กรให้ทำงานร่วมกัน เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิไล ตรีประกายกร (2564) เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยมีมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถอภิปรายสมรรถนะได้ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานที่ร่วมกับครูและมีกระบวนการในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจและเห็นผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีของ Mitrani, Dalziel and Fitt (1992, p. 11) ซึ่งได้พูดถึงคุณลักษณะของบุคคลในองค์กรที่มีการดำเนินงานที่ดีส่วนใหญ่ จะมีความสามารถเฉพาะของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรทำให้เกิดประสิทธิผลหรือผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

1.2 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ปฏิบัติตามวิชาชีพ กฎระเบียบในด้านการให้บริการ รวมถึงต้องการเป็นแบบอย่างให้กับครูเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษาที่จะสามารถบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ ไพโรพนา ศรีเสน (2544) กล่าวว่า การตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลที่เข้ามาใช้บริการบุคคลในองค์กรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบในด้านการให้บริการ ต้องเป็นแบบอย่างในการอำนวยความสะดวกและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มารับบริการนั้น ๆ

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาในการบริหารสถานศึกษา และเป็นแบบอย่างให้กับครูในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551) การให้บุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และการพัฒนาบุคคลควรส่งเสริม และพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีฎฐริดา บุ่งทอง, สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (2561) เรื่อง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการรับรู้และเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งสามารถแยกแยะได้อย่างเป็นระบบรวมถึงความเข้าใจในการวิเคราะห์รวบรวมสิ่งต่าง ๆ และนำมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) กล่าวว่า กระบวนการคิดวิเคราะห์ หมายถึง การแยกแยะเรื่องราวหรือข้อมูลที่ได้รับและสามารถแยกแยะได้อย่างเป็นระบบโดยเข้าใจอย่างถ่องแท้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์สภาพแวดล้อมหรือรวบรวมสิ่งต่าง ๆ และนำมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ หรืออธิบายในทางการบริหาร

1.6 ด้านการสื่อสารการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการพูด การโต้ตอบ สื่อสาร โดยภาษาที่ถูกต้องในสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนจนถึงการพูดเพื่อโน้มน้าวใจให้ผู้ฟังเกิดความรู้สึกคล้อยตามเพื่อนำไปสู่ข้อมูลหรือสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ ลุซ เชียร์ (Lussier) กล่าวว่า ความหมายของการสื่อสาร คือ กระบวนการในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและเพื่อสร้างความเข้าใจความสามารถในการพูดโดยภาษาที่ถูกต้องในสถานการณ์ต่าง ๆ ระหว่างบุคคลหรือหลายบุคคล เพื่อโน้มน้าวใจให้ผู้ฟังเกิดความรู้สึกคล้อยตาม

1.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีเช่น การฝึกอบรม ปรุมนิเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และส่งเสริมให้ครูศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ แต่งผล (2554, หน้า 9) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร ให้มีทักษะความชำนาญ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีกับส่วนรวมซึ่งจะส่งผลในการปฏิบัติงานขององค์กรเกิดการพัฒนาส่งผลให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชา

ที่แสดงออกในการมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กรไปในทิศทางที่ทำให้องค์กรพัฒนาและสร้างความร่วมมือร่วมใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำองค์กรไปสู่จุดหมายร่วมกัน

2. สมรรถนะปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะปฏิบัติงานของครูในการทำงานร่วมกันสามารถแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะของครูเพื่อเป็นค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสามารถที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นรูปธรรมและเกิดผลเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 10-11) ให้ความหมายสมรรถนะของบุคคลที่แสดงออกโดยการมีลักษณะของบุคลิกลักษณะ ซึ่งสามารถสัมผัสได้ถึง อุปนิสัย ทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ความเชื่อ ของบุคคลนั้น ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้ส่งผลต่อการพัฒนางานและองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรินดา พงศ์นะภา วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564) เรื่องสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียนสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ สเปนเซอร์ (1993) ที่กล่าวถึงการให้บริการด้วยความเต็มใจ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาระบบการให้บริการที่จะตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการ และการปรับปรุงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพเพื่อผู้รับบริการในการ

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ โสภณ ช่างกลาง (2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้

ในการปฏิบัติงานเพื่อปรับเปลี่ยนแก้ไขให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางานและเป็นการเพิ่มศักยภาพของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและยกระดับองค์กรให้ดีขึ้น เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อยกระดับมาตรฐานของตนเอง หรือความชำนาญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อให้ตนเองมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรแต่ละบุคคลเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลในกลุ่มสมาชิกหรือการแสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การปฏิบัติงานของกลุ่มจะเกิดจากการรวมกลุ่มที่มีบุคคลที่มีลักษณะนิสัยแตกต่างกัน และจะมีนิสัยที่ต่างกันออกไปตามลักษณะพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน โดยอาศัยความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม

2.5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู มีการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้าง ความศรัทธาในวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1981) กล่าวว่า การมีพื้นฐานในการใช้เหตุผลเชิงตรรกศาสตร์เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในทางที่ดีให้กับผู้อื่น ส่งผลให้เกิดการยอมรับและการแบบอย่างที่ดีให้กับสังคม

2.6 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัด ประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี พหุปัญญาของ ดร.โฮเวิร์ดการ์ดเนอร์ กล่าวว่า การเรียนการสอนเป็นสิ่งที่สามารถบ่งชี้ได้ว่าผู้เรียนแต่ละคนมีทักษะการเรียนรู้และรับรู้แตกต่างกันในการเรียนรู้เพื่อสอดคล้องกับการรับรู้ของตัวเองแตกต่างกันไป ดังนั้น ครูผู้สอนจึงต้องออกแบบหลักสูตรเพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง

และเป็นระบบ ให้สอดคล้องกับความหลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถพัฒนาได้เต็มความสามารถตามศักยภาพโดยเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.7 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของบลูม (1956) โดยเบนจามิน บลูม นักการศึกษา กล่าวว่า การเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต นั้นจำเป็นต้องมีเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจน โดยเริ่มจากสิ่งที่ย่อยไปยังสิ่งที่เป็นเป้าหมายขั้นสุดท้ายที่มีความยากมากที่สุด ซึ่งบลูมได้จำแนกจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน ด้านพุทธิพิสัย คือ การมีความรู้ความสามารถในการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ ด้านจิตพิสัย คือ การมีสุขภาพจิตที่ดีช่วยเหลือผู้อื่น มีจิตสาธารณะ ด้านทักษะพิสัย มีทักษะในการปฏิบัติรวมถึงทักษะชีวิต นับเป็นข้อปฏิบัติที่สำคัญที่ช่วยให้ครูกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายและจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ

2.8 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน ประจำวิชา การกำกับดูแล ชั้นเรียนรายชั้น รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Eggen Kauchak (1998) ได้ให้ความหมายของการจัดการชั้นเรียนคือการวางแผนของครูในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ความปลอดภัยในชั้นเรียน การวางแผนปฏิบัติซึ่งทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีระบบระเบียบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การวางแผนและการจัดการกิจกรรมประจำวันของผู้เรียนเพื่อจัดการปัญหาพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียน

2.9 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Walker and Avant ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ที่เป็นระบบความเข้าใจ การแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยและรวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบสามารถตรวจสอบความหมายความเป็นเหตุเป็นผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อความสามารถทดสอบได้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งเป็นผลมาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ที่สามารถนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพ

2.10 ด้านภาวะผู้นำครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ แสงไชย (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำครูมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครูโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.11 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายนาวิน แกละสมุท (2562) เรื่อง การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถที่แสดงออกเชิงผู้นำ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการพัฒนาตนเอง และองค์กรให้ทำงานร่วมกันเพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้นธิกา บุญเลิศ (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา จีรพุทธกร (2565)

ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์และด้านการบริการที่ดีโดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษาทั้ง 2 ด้าน สามารถพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีการรับรู้และเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งสามารถแยกแยะได้อย่างเป็นระบบรวมถึงความเข้าใจในการวิเคราะห์รวบรวมสิ่งต่าง ๆ และนำมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ไหมทอง (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผันโดยสมรรถนะ ด้านการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน ไม่ชัดเจน ผู้บริหารการศึกษาต้องวิเคราะห์สถานการณ์ ความเชื่อมโยงได้อย่างละเอียด รอบด้าน และประเมินความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา กล่าวตัดสินใจด้วยความรวดเร็ว รอบคอบ และชาญฉลาด

การบริการที่ดีมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Weber (1996) กล่าวว่า การให้บริการที่มีประสิทธิภาพและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพต่อผู้รับบริการ คือ การให้บริการที่ไม่คำนึงถึงตัวบุคคลแต่มุ่งเน้นไปที่การให้บริการด้วยประสิทธิภาพอย่างเต็มที่และความเท่าเทียมในการให้บริการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะผู้บริหาร ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้และเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ ในดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลตามหลักการบริหาร และแยกแยะการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ โดยนำข้อมูลทางการบริหารมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับครูในสถานศึกษาเพื่อให้ครูเกิดทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ ในดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สมรรถนะผู้บริหาร ด้านการบริการที่ดีที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารได้ปฏิบัติตามวิชาชีพ กฏระเบียบในด้านการให้บริการ รวมถึงต้องการเป็นแบบอย่างให้กับครูเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษาที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ทั้งนี้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสนับสนุนส่งเสริมการบริการที่ดีและปฏิบัติตามวิชาชีพ กฏระเบียบในด้านการให้บริการ

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยภาวะผู้นำครู มีระดับมากที่สุด ความมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ดียิ่งขึ้นไป ส่วนการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีระดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีมาตรฐานในการบริหารงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งเสริมให้มีการโดยการเชิญผู้มีความรู้และประสบการณ์ เช่น หน่วยงานต้นสังกัด มาจัดอบรมโครงการพัฒนาครูให้เกิดความรู้ ทักษะ ในการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

3. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี เมื่อพิจารณารายด้าน มีข้อเสนอแนะดังนี้ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดี เป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 และสมรรถนะด้านอื่น ๆ ก็เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทั้ง 2 ด้านที่เป็นตัวพยากรณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะในทุก ๆ ด้าน ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 สมรรถนะของ

ผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. จากสมการพยากรณ์ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานครู สำคัญที่สุด ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ดังนั้น สถานศึกษาควรให้การส่งเสริมสนับสนุน โดยมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับครูในสถานศึกษาเพื่อให้ครูเกิดทักษะการวิเคราะห์ และสังเคราะห์โดยเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ ในดำเนินงานอย่างเป็นระบบและสามารถต่อยอดได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานวิชาการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

2. ควรมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2



บรรณานุกรม

- กัญญณ์พัชร์ เพิ่มพูน. (2561). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ภาคใต้**. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.
- เชาว์ อินเีย. (2553). **การประเมินโครงการ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐสุริดา บุ่งทอง, สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์. (2561). **สมรรถนะการทำงาน เป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตคลองสานสังกัดกรุงเทพมหานคร.
- ธวัชชัย สัสดีทอง. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- นายนาวิน แกละสมุทร. (2562). **การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ โรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ**. สมุทรสาคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
- ปวีณา รอดเจริญ. (2566). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัด นครปฐม**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- พรวลี ตริประภากร. (2564). **สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ไพโรพนา ศรีเสน. (2544). **ความคาดหวังของผู้รับบริการต่อคุณภาพบริการในงาน ผู้ป่วยนอก**. กรุงเทพฯ: โรงพยาบาลศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ภาสกร หมื่นสา. (2561). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- รินดา พงศ์นะภา และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2564). **สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.** นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- วราภรณ์ แต่งผล. (2554). **การศึกษาแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- วาสนา วงษ์ชาลี. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- วิกานดา จิรพุทธกร. (2565). **ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วีระยุทธ แสงไชย. (2564). **ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ศศลักษณ์ ทองปานดี. (2551). **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สมศักดิ์ ฉัตรประยูร. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

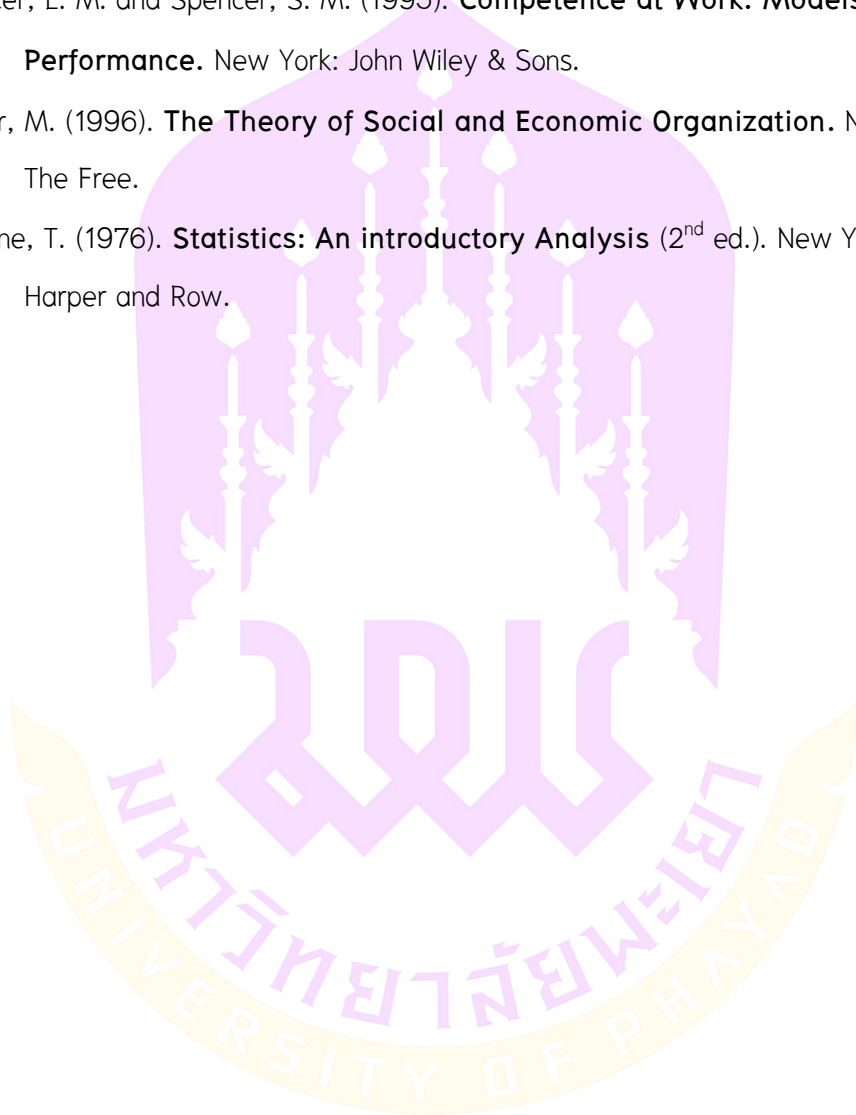
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). **การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยทางการบริหารการศึกษา**.
กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น กรู๊ป.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการ
พลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก**. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- โสภณ ช่างกลาง. (2550). **ความต้องการพัฒนาดตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวน
ชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14**.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อัญชลี ไหมทอง. (2565). **การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคคลิฟผัน**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อันทิกา บุญเลิศ. (2562). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1**. **วารสาร มจร
พุทธปัญญาปริทรรศน์**, 4(3), 441-454.
- อานันทชัย มานะดี. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2**.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- Boyatzis, R. E. (1982). **The Competent Manager: A Model for Effective Performance**.
New York: John Wiley & Sons.
- Dale, M. and Hes, K. (1995). **Creating Training Miracles**. Sydney: Prentice Hall.
- Edgen, P. and Kauchak, D. (1998). **Educational Psychology Windows on Classroom**
(5th ed.). USA: Merrill Prentice Hall.
- Kohlberg, L. (1981). **The Philosophy of Moral Development**. San Francisco: Harper &
Row.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. **American
Psychologist**, 28(1), 1-14.

Mitrani, A., Dalziel, M. and Fitt, D. X. (1992). **Competency Based Human Resource Management: Value Driven Strategies for Recruitment, Development, and Reward University**. Retrieved January 1, 2024, from <https://www.sciepub.com/reference/157922>

Spencer, L. M. and Spencer, S. M. (1993). **Competence at Work: Models for Superior Performance**. New York: John Wiley & Sons.

Weber, M. (1996). **The Theory of Social and Economic Organization**. New York: The Free.

Yamane, T. (1976). **Statistics: An introductory Analysis** (2nd ed.). New York: Harper and Row.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. รองศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์ ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ดร.วรรณกร พรประเสริฐ ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา



ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของแบบสอบถาม
สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาว่าข้อคำถามรายข้อต่อไปนี้มี ความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรการศึกษาอิสระ เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง +1, 0, -1 เพื่อให้คะแนนตามความหมายดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

25-30 ปี

31-35 ปี

36 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

ครู

ผู้บริหาร

5. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

5-10 ปี

11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการบริการที่ดี						
4	ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปรับปรุง ระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของครู	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารพัฒนาระบบบริการให้มี ประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารส่งเสริมการบริการด้านความรู้ ทางการศึกษา เช่น แหล่งเรียนรู้ห้องสมุด ชุมชนให้กับชุมชนและหน่วยงานภายนอก ได้รับบริการ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการพัฒนาตนเอง						
7	ผู้บริหารค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยี ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้กับครูผู้สอน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
9	ผู้บริหารพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง และพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกับครู	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการทำงานเป็นทีม						
10	ผู้บริหารให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่ครู	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ช่วยเหลือ สนับสนุน ในการดำเนินงานเป็นทีม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้ อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์						
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้ และเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ ในการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ ข้อมูลตามหลักการบริหารและแยกแยะ การดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลทางการบริหาร งานวิชาการมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
ด้านการสื่อสารการจูงใจ						
16	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถ ในการสื่อสาร โดยภาษาที่ถูกต้องตาม หลักภาษาไทยในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารมีการพูดเพื่อโน้มน้าวใจให้ครู เกิดความรู้สึกคล้อยตามเพื่อนำไปสู่ข้อมูล หรือสิ่งที่ต้องการให้ครูเกิดความเข้าใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
18	ผู้บริหารสามารถสื่อสารโดยใช้ศาสตร์ และศิลป์ให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
19	ผู้บริหารเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงานและ ประสิทธิภาพในการทำงานของครู	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนทัศนคติของครู ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ การทำงานประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารส่งเสริมครูโดยการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ และร่วมสัมมนา ทั้งในและ นอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้ครู สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพ ในทุก ๆ ด้าน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
23	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ โดยการส่งเสริมครู ในการอบรมผ่านโครงการพัฒนาครู เพื่อสร้างผู้นำทางวิชาการทางศึกษา ในด้านจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทาง ในการพัฒนาครูให้มีความสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อเชื่อมโยงกับภารกิจของ โรงเรียน คำนึงม โดยมุ่งสู่เป้าหมาย ในอนาคตให้สำเร็จ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1	ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้มีคุณภาพและความถูกต้อง ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	ครูมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพและผลงาน อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการบริการที่ดี						
4	ครูมีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้ บริการการจัดการเรียนการสอนให้กับ ผู้เรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	ครูมีการปรับปรุงระบบบริการการจัด การเรียนการสอนให้กับผู้เรียนให้มี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	ครูมีการตอบสนองความต้องการ ของผู้รับบริการในการจัดการเรียน การสอนให้กับผู้เรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการพัฒนาตนเอง						
7	ครูหมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนา ตนเอง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
9	ครูสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการทำงานเป็นทีม						
10	ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน และเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	ครูสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพ ตลอดจน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู						
13	ครูประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลัก คุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้						
15	ครูมีความสามารถในการรวมจัดทำ หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
16	ครูออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องและ เป็นระบบโดยมุ่งเน้นจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
17	ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและ การวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลสูงสุด	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านการพัฒนาผู้เรียน						
18	ครูมีความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
19	ครูมีการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกาย และสุขภาพจิต	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20	ครูจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน						
21	ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
22	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เช่น เอกสาร ประจำชั้นเรียนประจำวิชาเป็นต้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
23	ครูส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
24	ครูสามารถแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
25	ครูสามารถวิเคราะห์กระบวนการ ดำเนินงานในภาพรวมและดำเนินการ แก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ภาวะผู้นำครู หมายถึง						
26	ครูมีภาวะผู้นำในการจัดกิจกรรม โครงการของโรงเรียนและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการเป็นผู้นำในแต่ละบทบาท หน้าที่	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
27	ครูมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้						
28	ครูประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ ที่ดีกับเครือข่ายกับผู้ปกครองนักเรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
29	ครูประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ ที่ดีกับเครือข่ายกับชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค รายงานหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าถึงรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. โรงเรียนคริสต์เตียนศึกษาสงเคราะห์ นิมิตใหม่เพื่อชีวิต
2. โรงเรียนอนุชนาถอนุสรณ์
3. โรงเรียนปรีนส์รอยแยลส์วิทยาลัย
4. โรงเรียนเซนต์มารีอา แม่สรวย
5. โรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา
6. โรงเรียนศิริมาตย์เทวี
7. โรงเรียนวัดนคศึกษา



ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้คำตอบคำถามตามความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูล
การตอบแบบสอบถามที่ได้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ เนื่องจากจะเป็นแนวทางในการวางแผน
การพัฒนาและปรับปรุงด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และ สมรรถนะครู ผลการวิจัย
จะนำเสนอในภาพรวมซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายใด ๆ แก่ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณในการตอบแบบสอบถาม

เจษฎา ใจคำ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 ต่ำกว่า 25 ปี 25-30 ปี 31-35 ปี 36 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

 ครู ผู้บริหาร

5. ประสบการณ์การทำงาน

 ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนของท่านส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูว่ามีการปฏิบัติหรือเป็นจริงตามที่บรรยายไว้มากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงที่ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานครู						
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์					
2	ผู้บริหารมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารมีการพัฒนาผลงานทางวิชาการให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการบริการที่ดีที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานครู						
4	ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของครู					
5	ผู้บริหารพัฒนาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู					
6	ผู้บริหารส่งเสริมการบริการด้านความรู้ทางการศึกษา เช่น แหล่งเรียนรู้ห้องสมุดชุมชนให้กับชุมชนและหน่วยงานภายนอกได้รับบริการ					
ด้านการพัฒนาตนเองที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานครู						
7	ผู้บริหารค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้กับครูผู้สอน					
9	ผู้บริหารพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง และพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกับครู					
ดานการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานครู						
10	ผู้บริหารให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่ครู					
11	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ช่วยเหลือสนับสนุน ในการดำเนินงานเป็นทีม					
12	ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม					
ดานการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานครู						
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ ในดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
14	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลตามหลักการบริหารและแยกแยะการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ					
15	ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลทางการบริหารงานวิชาการมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ					
ดานการสื่อสารการจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานครู						
16	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการสื่อสารโดยภาษาที่ถูกต้องตามหลักภาษาไทยในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจ					
17	ผู้บริหารมีการพูดเพื่อโน้มน้าวใจให้ครูเกิดความรู้สึกคล้อยตามเพื่อนำไปสู่ข้อมูลหรือสิ่งที่ต้องการให้ครูเกิดความเข้าใจ					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารส่งผลต่อสมรรถนะ การปฏิบัติงานครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
18	ผู้บริหารสามารถสื่อสารโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ ให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลากรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานครู						
19	ผู้บริหารเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงานและประสิทธิภาพ ในการทำงานของครู					
20	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนทัศนคติของครู ให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกันเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ					
21	ผู้บริหาร ส่งเสริมครูโดยการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ และร่วมสัมมนา ทั้งในและนอก สถานที่ ฯลฯ เพื่อให้ครู สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
22	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้าน					
ด้านกรมีวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานครู						
23	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ โดยการส่งเสริมครู ในการอบรมผ่านโครงการพัฒนาครูเพื่อสร้าง ผู้นำทางวิชาการทางศึกษาในด้านจัดการเรียน การสอน					
24	ผู้บริหารกำหนดจุดหมายปลายทางในการ พัฒนาครูให้มีความสามารถปฏิบัติงาน เพื่อเชื่อมโยงกับภารกิจของโรงเรียน คำนึงม โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตให้สำเร็จ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนของท่านส่งผลกระทบต่อสมรรถนะ
การปฏิบัติงานของครูว่ามีการปฏิบัติหรือเป็นจริงตามที่บรรยายไว้มากน้อยเพียงใด
และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

ข้อ	สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1	ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพและความถูกต้องในการปฏิบัติงาน					
2	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน					
3	ครูมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนา ประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการบริการที่ดี						
4	ครูมีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน					
5	ครูมีการปรับปรุงระบบบริการการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ					
6	ครูมีการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน					
ด้านการพัฒนาตนเอง						
7	ครูหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง					

ข้อ	สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ					
9	ครูสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
10	ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน					
11	ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
12	ครูสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพ ตลอดจน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู						
13	ครูประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู					
14	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู					
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้						
15	ครูมีความสามารถในการรวมจัดทำหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
16	ครูออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องและเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					

ข้อ	สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17	ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด					
ด้านการพัฒนาผู้เรียน						
18	ครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน					
19	ครูมีการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิต					
20	ครูจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ					
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน						
21	ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน					
22	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เช่น เอกสารประจำชั้นเรียนประจำวิชาเป็นต้น					
23	ครูส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน					
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
24	ครูสามารถแยกประเด็นเป็นสวณย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
25	ครูสามารถวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ภาวะผู้นำครู						
26	ครูมีภาวะผู้นำในการจัดกิจกรรมโครงการของโรงเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเป็นผู้นำในแต่ละบทบาทหน้าที่					
27	ครูมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ					
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้						
28	ครูประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายกับผู้ปกครองนักเรียน					
29	ครูประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายกับชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน					



ภาคผนวก จ เอกสารรับรองจรรยาบรรณการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ โทร. 1049

ที่ อว 7308/ว 2574

วันที่ 13 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอแจ้งเลขที่โครงการและผลการพิจารณาโครงการจรรยาบรรณการวิจัยในมนุษย์

เรียน นายเชษฐา ใจคำ (นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา)

ตามที่ ท่านได้ส่งเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจรรยาบรรณการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2" (Competency of the Administrators that Affect to Teachers' Performance Competency in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiangrai 2) นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจรรยาบรรณการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาและมีมติรับรอง และได้ส่งเอกสารรับรองโครงการพร้อมทั้งขอแจ้งเลขที่โครงการของท่าน คือ HREC-UP-HSS 2.2/051/67 เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลและติดตามโครงการของท่าน ขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งเลขที่โครงการทุกครั้ง ที่มีการติดตามและสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการดังกล่าว
2. กรณีมีการส่งเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับโครงการนี้ กรุณาระบุเลขที่โครงการดังกล่าวทุกครั้ง

คณะกรรมการจรรยาบรรณการวิจัยในมนุษย์ ใ้ขอความร่วมมือท่านปฏิบัติตามข้อ 1 และข้อ 2 ไม่เช่นนั้นทางคณะกรรมการจรรยาบรรณฯ จะต้องใช้เวลานานพอสมควรในการสืบค้นหาต้นฉบับหรือรายละเอียดโครงการของท่านและอาจทำให้โครงการของท่านล่าช้าได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจรรยาบรรณการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
The Human Research Ethics Committee of University of Phayao on Humanities and Social Sciences
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2
: Competency of the Administrators that Affect to Teachers' Performance Competency in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiangrai 2

เลขที่โครงการวิจัย : HREC-UP-HSS 2.2/051/67

ผู้วิจัยหลัก : นายเจษฎา ใจคำ

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม

น้ำทิพย์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 11 ธันวาคม 2566

วันหมดอายุ : 11 ธันวาคม 2567

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบลึ้มภาษาณ์ และหรือแบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เท่านั้น
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใดๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ภายในระยะเวลาที่กำหนด ในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการมีมติให้การรับรอง ถ้าโครงการวิจัยยังไม่สิ้นสุด หรือดำเนินการไม่ทันตามกำหนด ผู้วิจัยสามารถเสนอขอยายการรับรองโครงการวิจัยต่อไปได้ ตามแบบเสนอขอต่ออายุการรับรองโครงการที่ได้กำหนดไว้ก่อนอย่างน้อย 1 เดือน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในหนังสือรับรอง
6. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

*รายชื่อของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ชื่อและตำแหน่ง) ที่เข้าร่วมประชุม ณ วันที่พิจารณารับรองโครงการวิจัย (หากร้องขอล่วงหน้า)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	เจษฎา ใจคำ
วัน เดือน ปี เกิด	26 กุมภาพันธ์ 2535
สถานที่เกิด	80 หมู่ 4 ตำบลเวียงกาหลง อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 ศษ.บ. (พลศึกษา), มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตเชียงใหม่, เชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	80 หมู่.4 ตำบลเวียงกาหลง อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย 57260
ผลงานตีพิมพ์	เจษฎา ใจคำ (ผู้บรรยาย). (20 เมษายน 2567). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 (หน้า 432-476). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

