

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา

เขต 1



ธนวัฒน์ พักเขียว

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

COMPETENCY OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PHAYAO
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



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

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา

เขต 1

ของ ธนวัฒน์ พักเขียว

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์นัส มโนการณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ธนวัฒน์ พักเขียว, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
คำสำคัญ:	สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 242 คน โดยใช้วิธีการเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่

จากผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการบริการที่ดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: COMPETENCY OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Author: Tanawat Fakkhew, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor dr. sunthon Khlal um

Keywords: Competency, Administrators in Schools

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the Competency of Administrators in schools under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 1. And to compare Competency of Administrators in schools under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 1. The sample group was teachers under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 1 totally 242 people. By using Krejcie and Morgan opening grid method and using a stratified random sampling method. The instrument was an estimation scale questionnaire. The statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. F value test and one-way analysis of variance. When statistically significant differences were found, they were tested individually by Scheffe's method.

Results indicated that 1) Competency of Administrators in schools under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 1 had overall rating highest level. 2) From the comparison results Competency of Administrators in schools under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 1 classify by educational institute size, it was found that the overall rating not different. Except for Good service, there was a statistically significant difference at the .05 level. 3) From the comparison results Competency of Administrators in schools under the Office of Phayao Primary Educational Service Area Office 1. classify by working experience, it was found that overall rating, there was a statistically significant difference at the .05 level. When considering each aspect, it was found that different working experience There are 6 aspect of Competency of Administrators in schools, namely Core Competencies in Achievement Orientation, Good service, Self-development, Team work and Performance in the line of work. On the other hand, Analysis and synthesis, Communication and motivation, there was a statistically significant difference at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่งจนการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร อาจารย์วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายเสกสรร อ้ายสุรินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่า และนายนรา สุยะเพียง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลแม่ใจ (บ้านศรีถ้อย) ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ กลุ่มเครือข่ายการศึกษาอำเภอเมือง อำเภอดอกคำใต้ อำเภอภูกามยาว และอำเภอแม่ใจ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือทุกด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาจนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ธนวัฒน์ พักเขียว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
บริบทการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ	16
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23

สรุปรอบแนวคิด	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	35
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	36
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ การทำงาน	47
บทที่ 5 บทสรุป	60
สรุปผลการวิจัย	60
อภิปรายผลการวิจัย	62
ข้อเสนอแนะ	67
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก	74
ภาคผนวก ก ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์	75
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)	81
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	82
ประวัติผู้วิจัย	87

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	29
ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม.....	36
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม.....	37
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม	38
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	39
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการบริการที่ดี.....	40
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง	41
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม	42
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์.....	43
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสื่อสารและ จูงใจ	44

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	45
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์	46
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาพรวม และรายด้าน	47
ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	49
ตาราง 16 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ (Scheffe's) ของสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาด สถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี	50
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวม และรายด้าน	51
ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	52
ตาราง 19 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	54
ตาราง 20 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริการที่ดี	55
ตาราง 21 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง	56

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนก
 ตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม57

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะประจำ
 สายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต
 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์.....58

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะประจำ
 สายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต
 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ.....59



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	28
--	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยตามกระบวนการของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในช่วงที่ผ่านมา ทำให้ประเทศไทยมีการการพัฒนาที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับ เศรษฐกิจของไทยนั้นมีสัดส่วนขนาดใหญ่ขึ้น มีฐานการผลิต การบริการ ที่มีความมั่นคง และโดดเด่นมากขึ้น ในหลายสาขา อีกทั้งยังมีความร่วมมือกับพันธมิตรประเทศเศรษฐกิจที่มีความเข้มแข็ง และชัดเจน โครงสร้างเศรษฐกิจของไทยมีความเกี่ยวเนื่องกับเศรษฐกิจและพลโลกมากขึ้น จึงทำให้มีความเคลื่อนไหวและผูกพันตามปัจจัยที่เกิดจากภายนอก ในขณะที่ความสามารถในการแข่งขันภายในประเทศยังขาดความต่อเนื่องมีการรับมือช้า เนื่องจากฝ่ายผลิต ด้านการเกษตร และอุตสาหกรรม มีความจำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ในด้านวิทยาศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีและด้านนวัตกรรมมาช่วยในการขับเคลื่อน ประกอบกับประเทศไทยนั้น ยังประสบปัญหาภายในที่สำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ได้แก่ คุณภาพประชากร คุณภาพการศึกษา คุณภาพการบริการด้านสาธารณสุข และบริการด้านการแพทย์ ที่ยังมีความต่างกันสูง การที่ประเทศไทยจะสามารถพัฒนาก้าวข้ามความเปลี่ยนแปลงนี้ไปได้ การศึกษาถือเป็นพื้นฐานสำคัญและมีบทบาทเป็นอย่างยิ่งเพราะการศึกษา คือ รากฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566—2570) (ราชกิจจานุเบกษา, 2565) ปัจจุบันระบบการศึกษาของประเทศไทย จึงถือเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถและสมรรถนะของประชากรในชาติ ซึ่งเป็นกลไกและต้นทุนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เท่าทันกับการแข่งขันในยุคของความเปลี่ยนแปลงในสังคมบริบทโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายในการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษา (Quality Education) มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาระบบ และรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและความรับผิดชอบร่วมกัน มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา มีการสนับสนุนจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามหลักประโยชน์ที่ได้รับ (Benefit Principle) ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐอย่างทั่วถึง (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2564 – 2569, สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, 2564, หน้า 5) ซึ่งเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ด้านการ

พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 30)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ว่าด้วย ระบบการบริหารจัดการตามมาตรา 39 มีแนวคิดในการสร้างเอกภาพขององค์กรในการกำหนดนโยบายและมาตรฐานการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจบทบาทหน้าที่ลงไปสู่สถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเขตพื้นที่กำหนดให้มีคณะกรรมการทำหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับ ดูแล ประสาน ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้กฎหมายในการกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา นั่นคือ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่สำคัญที่สุด ที่จะทำการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของตัวเองในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ซึ่งความรู้ ความสามารถ และทักษะหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะ (Competencies) ของบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องมีในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญต่อการกำหนดทิศทางในการดำเนินการต่าง ๆ ตามนโยบาย คือ ตัวผู้บริหารเอง ผู้บริหารที่ดีต้องมีสมรรถนะองค์ความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีกระบวนการในการบริหารจัดการ รู้จักการทำ นำ ประสานงาน มีคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำเร็จ (ณิรนุช ชินทุมพงษ์, 2563, หน้า 35-36) จากการที่สมรรถนะมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดผู้บริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ทั้งหมด 2 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ รวมถึงต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพ และประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 10-22)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอดอกคำใต้ อำเภอแม่ใจ และอำเภอภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามปณิธานที่ว่า “สพป.วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ เด็กพะเยา 1 เป็นเพชรน้ำหนึ่ง” โดยมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา โดยมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีคุณลักษณะสุจริต โดยเน้น มีวินัย ซื่อสัตย์ อดออม โอบอ้อมอารี มีความรับผิดชอบพอเพียง จิตสาธารณะ สำนึกรักสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่นเป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลก มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมี สมรรถนะตามหลักสูตรทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R 8C) และมีสุขภาวะที่ดีมีพัฒนาการตามวัย มีคุณภาพชีวิต ที่ดีรักถิ่นฐานบ้านเกิดมีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต และมีกลยุทธ์ขับเคลื่อนงานตามนโยบายที่มุ่งพัฒนาองค์กรให้พร้อมบริการพัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากล โดยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาดังนี้ การมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามเจตนารมณ์การนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งสู่การปฏิบัติภายใต้แนวคิด “สพป.วิถีใหม่วิถีคุณภาพเด็กพะเยา 1 เป็นเพชรน้ำหนึ่ง” ประกอบด้วย ด้านดี (มีคุณธรรม จริยธรรม) เน้นคุณธรรมหลักประกอบด้วย มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณลักษณะสุจริต ประกอบด้วย มีวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีความพอเพียง มีจิตสาธารณะ มีสำนึกรักสิ่งแวดล้อม ด้านเก่ง (สมรรถนะ) ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีสมรรถนะตามหลักสูตรทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R 8C) ด้านมีสุข ประกอบด้วย มีสุขภาวะที่ดี มีพัฒนาการตามวัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต รักถิ่นฐานบ้านเกิดเป็นกลยุทธ์ขับเคลื่อนงานตามนโยบายมุ่งพัฒนาองค์กรให้พร้อมบริการพัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาครู และบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ พัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากลคน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2564) ซึ่งการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จในระดับสถานศึกษานั้นพึงของสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการบริหาร เพราะการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยทำให้ทราบถึงระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่าอยู่ระดับใด และต้องพัฒนาในเรื่องใด จึงจะทำให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมาย (ขจรศักดิ์ ศิริรัมย์, 2554, หน้า 45, สื่อบนออนไลน์)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยอาศัยแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2548, หน้า 9) ประกอบด้วย สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และองค์กรการศึกษาที่เกี่ยวข้องใช้ดำเนินการกำหนดนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน และวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 83 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 646 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2564ข, หน้า 13)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 242 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608–610) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเขตอำเภอของโรงเรียน และนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 10–22) ประกอบด้วยสมรรถนะ 2 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม กับสมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ คือ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ขนาดสถานศึกษา

1.1.1 ขนาดเล็ก (นักเรียน จำนวน 119 คนลงมา)

1.1.2 ขนาดกลาง (นักเรียน จำนวน 120–719 คน)

1.1.3 ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน จำนวน 1,680 คนขึ้นไป)

1.2 ประสบการณ์การทำงาน

1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.2.2 ตั้งแต่ 5–10 ปี

- 1.2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ
 - 2.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 2.1.2 ด้านการบริการที่ดี
 - 2.1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง
 - 2.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม
 - 2.2 สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ
 - 2.2.1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์
 - 2.2.2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ
 - 2.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - 2.2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 4 เขตอำเภอ คือ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอดอกคำใต้ อำเภอแม่ใจ และอำเภอภูกามยาว

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สมรรถนะ** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งเป็นผลมาจากการสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ ของบุคคลที่แสดงออกมาทั้งวิถีคิดและพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินผลและพัฒนาได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด กล่าวอีกนัยหนึ่งสมรรถนะก็คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ
2. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
3. **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือคุณสมบัติเฉพาะบุคคล ที่แสดงออกมาเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดไว้ ดังนี้

3.1 สมรรถนะหลัก 4 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 ด้านการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

3.1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการ และวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

3.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม

3.2 สมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้ว แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

3.2.2 ด้านการสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียนสื่อสาร ได้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนจน สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

3.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

3.2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา

4. **ครูผู้สอน** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

5. **สถานศึกษา** หมายถึง หน่วยงาน/องค์กร/โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 4 เขตอำเภอ คือ เมืองพะเยา อำเภอดอกคำใต้ อำเภอแม่ใจ และอำเภอภูกามยาว

6. **ขนาดสถานศึกษา** หมายถึง สถานที่จัดเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 3 ขนาด ดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนจำนวน 119 คนลงมา) สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนจำนวน 120-719 คน) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนจำนวน 1,680 คนขึ้นไป)

7. **ประสบการณ์ทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตำแหน่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลของสมรรถนะไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สามารถนำผลของสมรรถนะไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดแนวทางของนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บริบทการบริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 3.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 3.2 ประเภทของสมรรถนะ
4. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุปกรอบแนวคิด

บริบทการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตั้งอยู่ที่บ้านแท่นดอกไม้ ถนนสนามกีฬาตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีพื้นที่รับผิดชอบการบริหาร - จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดพะเยาจำนวน 4 อำเภอ 36 ตำบล 378 หมู่บ้าน ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอแม่ใจ อำเภอดอกคำใต้ และอำเภอภูกามยาว อำเภอเมืองพะเยานั้น ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อำเภอแม่ใจ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของเขตพื้นที่การศึกษาห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมาณ 24 กิโลเมตร อำเภอดอกคำใต้ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของเขตพื้นที่การศึกษาห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมาณ 15 กิโลเมตร อำเภอภูกามยาวตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของเขตพื้นที่การศึกษาห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมาณ 18 กิโลเมตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ได้เห็น

ความสำคัญในการนำนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปี พุทธศักราช 2554-2565 ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติพุทธศักราช 2561-2580 และมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษาส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้แนวความคิดเชิงนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ สพพ. วิถีใหม่วิถีคุณภาพ เด็กพะเยา 1 เป็นเพชรน้ำหนึ่ง เพื่อเป็นการขับเคลื่อน นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิด ต่อผู้เรียนสามารถพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่งมีความสามารถและมีความสุขตามคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรชั้นนำ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ และมีส่วนร่วมจาก ภาคีเครือข่าย มีพันธกิจ ประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้เป็นไปตาม มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน การพัฒนาระบบเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศเพื่อการ บริหารจัดการและบริการ การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ มี ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการพัฒนาหลักสูตรและระบบประกันคุณภาพที่สอดคล้องกับ มาตรฐานสากล การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการทักษะ วิชาชีพทักษะชีวิต คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรม และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติของผู้เรียน การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและระบบบริหารจัดการ การพัฒนาระบบ บริหารจัดการและบริการให้เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ และส่งเสริมให้ภาคีเครือข่าย มีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา มีเป้าประสงค์ของการบริหารจัดการ ประกอบด้วย มีคุณภาพการบริหารจัดการให้ตามมาตรฐาน สพ. พ.ศ. 2560 ครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและบริการที่มี คุณภาพ ทันสมัย รวดเร็ว ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับการใช้งาน สถานศึกษา มีหลักสูตรและระบบประกันคุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ผู้เรียนมีความ รู้ทักษะ วิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรม และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นกระบวนการสู่การปฏิบัติของผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และสถานศึกษามิงานวิจัยที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและระบบบริหารจัดการ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการและ บริการเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

และสถานศึกษามีภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาในด้านกลยุทธ์ (Strategic Issues) ได้กำหนดกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาโดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน และการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2565) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดเป็น กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ดังนี้ กลยุทธ์หลักในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่การมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ที่ 6 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วมด้านผลผลิตผู้จบ การศึกษา ก่อนประถมศึกษา ผู้จบการศึกษาภาคบังคับผู้จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสมรรถภาพเด็กด้อยโอกาสและเด็กขาดโอกาสได้รับการศึกษา ขั้นพื้นฐานเด็กที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาศักยภาพ โดยได้หลอมรวมกรอบแนวคิด ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจัยทั้งภายในและภายนอกสภาพบริบทของสถานศึกษา ในสังกัดมาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2564ก)

ทิศทางการพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามปณิธานที่ว่า “สพป.วิถีใหม่ วิถีคุณภาพเด็กพะเยา 1 เป็นเพชรน้ำหนึ่ง” โดยมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้มีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา โดยมี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีคุณลักษณะสุจริต โดยเน้นมีวินัย ซื่อสัตย์ อดออม โอบอ้อมอารี มีความรับผิดชอบพอเพียง จิตสาธารณะ สำนึกรักสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น เป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลกที่ดี มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีสมรรถนะตามหลักสูตรทักษะในศตวรรษ 21 (3R 8C) และพหุปัญญา มีสุขภาพที่ดี มีพัฒนาการตามวัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี รักถิ่นฐานบ้านเกิด มีทักษะพื้นฐานในการ ดำรงชีวิต มีนิสัยใฝ่รู้และพัฒนาตนเองสม่ำเสมออยู่ตลอดเวลาสู่การเป็นคนไทยและพลเมือง

โลกที่มีทักษะ การคิดขั้นสูง เป็นนวัตกรรมนักคิดนักธุรกิจเกษตรกรรมเทคโนโลยี โดยมีอาชีพหลักตามความสามารถของบุคคล นโยบายที่มุ่งพัฒนาองค์กรให้พร้อมบริการพัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาครูและบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากล โดยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาดังนี้ ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เน้นคุณธรรมหลักประกอบด้วย มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรมี คุณลักษณะสุจริตประกอบด้วย มีวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีความพอเพียง มีจิตสาธารณะ มีสำนึกรักสิ่งแวดล้อม มีสมรรถนะ ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผลที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอนที่จะทำให้ให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสามารถวัดได้ โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย มีสมรรถนะตามหลักสูตร สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 5 ข้อ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสุขทั้งกายและใจ ประกอบด้วย สุขภาพกายแข็งแรง ทักษะทางอารมณ์ ทักษะชีวิต กลยุทธ์ขับเคลื่อนงานตามนโยบายที่มุ่งพัฒนาองค์กรให้ พร้อมบริการพัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากล โดยมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งสู่การปฏิบัติภายใต้แนวคิด “สพป.วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ เด็กพะเยา 1 เป็นเพชรน้ำหนึ่ง” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2564)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการบริการด้านการศึกษาแก่บุคคลในสังคมผลิตเยาวชนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ นักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาหลายแนวคิด ดังนี้

เปรม สุวรรณบุญ (2555, หน้า 34) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาเด็ก และเยาวชนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและคุณธรรมที่จำเป็นในการดำรงชีวิตให้มีความสุข โดยได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมมือกันในการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดในการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา

ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม (2559, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้ขอบเขตงาน 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในการบริหารจัดการศึกษาของทุกฝ่ายร่วมกัน ก่อให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาสมาชิกในสังคม ในด้านคุณธรรม ร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา ให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

วีระ ปิ่นเจริญ (2550, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มคนในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องภายนอกได้ร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด มาวงศ์ (2554, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยความร่วมมือจากบุคลากรหลาย ๆ คน โดยการใช้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยอาศัยวิธีการจัดการที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 26) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ ซึ่งในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การดำเนินงาน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป โดยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายงานบริหารวิชาการ ฝ่ายงานบริหารงบประมาณ ฝ่ายงานบริหารงานบุคคล และฝ่ายงานบริหารงานทั่วไป ร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนให้ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย นักการศึกษาหลายท่านให้ความหมาย บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ยาเป็น เรื่องจรรยาบรรณ (2555, หน้า 23, สื่อออนไลน์) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

1. บทบาทระหว่างบุคคล คือ บทบาทจากหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ หัวหน้าในการบังคับบุคคลให้ทำหน้าที่ตามที่รับผิดชอบ ผู้นำในการกระตุ้นผู้ที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาในการทำงานด้านต่าง ๆ และผู้ติดต่อในการประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก

2. บทบาทด้านสารสนเทศ ได้แก่ ผู้ตรวจสอบในการค้นหา และรับข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอก ผู้เผยแพร่ในการส่งข้อมูลข่าวสารให้หน่วยงานภายนอกได้รับทราบ และโฆษกในการส่งข้อมูลไปภายนอกตามแผนหรือนโยบายขององค์กร

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ ได้แก่ ผู้จัดการค้นหาหรือจัดการสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาส และริเริ่มแนะนำในด้านการควบคุมภายใน ผู้จัดการสิ่งแวดล้อม ในการปรับการทำงานให้เดินทางไปในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้จัดการสรรทรัพยากรให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และผู้เจรจาในการเป็นตัวแทนขององค์กรในการติดต่อเจรจากับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ

อาคม วัชโรสง (2547, หน้า 79) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. เป็นผู้นำในการจัดการทำหลักสูตร โดยทำงานกับบุคลากรเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสมบูรณ์สอดคล้องกับบริบทของชุมชน

3. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา

4. สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

5. สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้ และความสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษารวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

6. จัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 19-21) ได้กำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษา ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา บุคคลและหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา
3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น เกม หนังสือ เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ
4. การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ
5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา
6. การสร้างแรงจูงใจ โดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ
7. การประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับการประเมินผลภายนอก
8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาของครูและทีมงาน
9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษาให้ชุมชนและสาธารณชนทราบโดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น
10. การส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวก การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า ชีตความสามารถ หรือศักยภาพ มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ดเนีย เทียนพุดม (2551, หน้า 21) สมรรถนะ คือ ความสามารถซึ่งเป็นการบูรณาการทั้งความรู้ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลเพื่อทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพหรือมีคุณค่าสูงสุด

ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2550, หน้า 26) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

วัลลีสลักษณ์ สุขใจ (2553, หน้า 42) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์หลักการและเทคนิควิธีการใน สาขาวิชานั้นให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง รวมถึงเจตคติ ความเข้าใจทักษะ และพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร

จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์ (2555, หน้า 19) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ที่แสดงออกมาทั้งวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินผลและพัฒนาได้ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2560, หน้า 265) สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของผลการปฏิบัติงานตามระดับสมรรถนะที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ และเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ที่แสดงออกมาทั้งวิธีคิดและพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นสิ่งที่ต้องมีในตัวของผู้บริหารทุกคนโดยนักการศึกษาได้ให้แนวคิดองค์ประกอบเกี่ยวกับประเภทของสมรรถนะไว้หลากหลายแนวคิดขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ ดังนี้

อนันต์ พันนึก(2554, หน้า 29) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งในองค์การต้องมีหรือเป็นความสามารถที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การต้องมีเพื่อการสนับสนุนให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นความสามารถหลักขององค์การ และนำพาองค์การประสบผลสำเร็จ

2. สมรรถนะในสายงาน (Functional Competency) คือ ความสามารถที่ใช้เฉพาะสายงานตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความรู้ ทักษะและความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) คือ ความสามารถของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น

4. สมรรถนะทางการบริหาร(Managerial Competency) คือ ความสามารถและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการนำ ความรู้ทักษะ ทางการบริหารไปใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับ

จิระ หงส์ลดาธรมภ์(2549, หน้า 84) แบ่งประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารในองค์กรธุรกิจออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational Competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ช่วยทำให้องค์กรเกิดมูลค่าเพิ่ม (Value-added) อาทิ การมีความรู้เกี่ยวกับการยกเครื่ององค์กร (Re-engineering) การเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM: Total Quality Management) และ Six Sigma เป็นต้น

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (People Skills) วิสัยทัศน์ (Vision) และความน่าไว้วางใจ (Trust)

4. สมรรถนะด้านประกอบการ (Entrepreneurial Competency) ได้แก่ การมีความคิดที่ดี ๆ (Good Ideas) แนวคิดด้านบริหารจัดการ (Executive Ideas) การป้องกันความล้มเหลว (Save Failure) และความสามารถจัดการกับความเสี่ยง (Risk Management)

5. สมรรถนะระดับมหภาคและสมรรถนะระดับโลก (Macro and Global Competency) ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ และความเคลื่อนไหวของประเทศ และของโลก เช่น รู้ว่าขณะนี้ทั่วโลกกำลังเกิดอะไรขึ้น รู้จักสำรวจความเป็นไปได้ และหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน

สุกัญญา รัตมิชธรรมโชติ (2548, หน้า 6) กล่าวว่า สมรรถนะของบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน การพูด หรือการเขียน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้น มีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่า ความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่จัดเป็นสมรรถนะ

2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating Competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ รวมถึงค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติ เพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ นักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจสมรรถนะกลุ่มนี้ เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 1-4) ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการบริหารงานออกเป็น 8 สมรรถนะหลัก คือ

1. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational-awareness) ความเข้าใจและความสามารถประยุกต์ใช้ ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสอำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลความเข้าใจ รวมถึงความสามารถคาดการณ์ได้ว่า นโยบายภาครัฐตามแนวคิดใหม่ ๆ ทางการเมืองเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีผลต่อองค์กรและภารกิจที่ตนปฏิบัติอยู่

2. การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ความขวนขวายสนใจใฝ่รู้ เพื่อสังคมพัฒนา ศักยภาพ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ

ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การแสดงออกถึงการยอมรับความคิดเห็นหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

5. คุณธรรมจริยธรรม (Moral and Integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเป็นกำลังในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของราชการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานราชการให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นเอง อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่โดดเด่นและท้าทาย

7. มนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและเพื่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล หน่วยงาน ภาคีรัฐ

8. จิตมุ่งบริการ (Service Mind) ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 1-3) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้จำนวน 9 ด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสาร และการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล การมีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะสามารถจำแนกได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายในการศึกษาและจุดประสงค์ในการประยุกต์ใช้ของผู้ศึกษา สำหรับการศึกษาดังนี้ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลด้านความรู้ และทักษะหรือความสามารถพื้นฐานที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามกลยุทธ์หรือนโยบายขององค์กร

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของ บุคคลที่แตกต่างกัน ตามตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งแต่ละสายงานจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในสายงานของตนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น สมรรถนะด้านการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) เดิมชื่อสำนักงาน ก.ค. ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2523 ต่อมาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 54 กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และได้มี การตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2547 โดยกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.ค.ศ.” ให้มีหน้าที่เป็น เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนด สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมิน (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 10-22) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 1.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์
 - 1.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
 - 1.3 ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

2.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

2.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

3. การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

3.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ

3.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

3.3 ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4. การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ

4.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

4.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

4.3 ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

4.4 ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

สมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ ดังนี้

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของงาน และเสนอทางเลือก หรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาทางงานในความรับผิดชอบ

1.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบ

1.3 ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ สิ่งต่าง ๆ แยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดสามารถ รวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำจัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถ วิเคราะห์องค์ประกอบหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2. การสื่อสารและการจูงใจ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

2.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ

2.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

2.3 ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยการยอมรับ

คล้ายตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

สรุปได้ว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้ายตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

3. การพัฒนาศักยภาพบุคคลากร ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ

3.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง

3.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

3.3 ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

3.4 ตัวบ่งชี้ที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อร่วมงานได้พัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้ คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการ พัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

4. การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ

4.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการ พัฒนาองค์กร

4.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนา งาน และความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด

4.3 ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์

4.4 ตัวบ่งชี้ที่ 4 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไป

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับ แนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเสริฐ กำเลิศทอง(2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 4

การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจิตใจ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาราพัต หัตถนิ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จากผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมา ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีมตามลำดับ

2. ครู ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในรายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่ต่างกัน

ดารารัตน์ จันทร์กาย (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558-2567) ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558-2567) ต้องประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสติปัญญา ด้านทักษะการบริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นผู้นำและด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสมรรถนะทั้ง 6 ด้านดังกล่าว มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ณัฐธิดา มีจันทร์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาพรวม อยู่ในระดับมาก

พรพิศ อินทะสุระ (2551, หน้า 82) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิชชาวดี ฤาชา (2555, หน้า 61-62) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยุพิน สุขมา (2550, หน้า 87) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) รองลงมา คือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.86$) 2.การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ไม่แตกต่างกัน 3.เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

ปวีศา มีศรี (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาที่นำมาศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในการทำงานของครูและด้านความสามารถในการ

ปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีเพียง 3 สมรรถนะเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง โดยทั้งหมดรวมกันส่งผลได้มากถึงร้อยละ 47 เฉพาะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพียงสมรรถนะเดียวสามารถอธิบายได้มากถึงร้อยละ 39

นัจภักดิ์ บุษชาพิมพ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการยกระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะในหน้าที่ สมรรถนะส่วนบุคคล และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และรูปแบบการยกระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ สมรรถนะในหน้าที่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะส่วนบุคคล และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ

จิรพรณัฏฐ์ ภูมรินทร์ (2562, หน้า 207) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน การจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในเชิงบวก ลักษณะคล้ายตามกัน

พิฑูล ไชยศิริ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนบรบือวิทยาคารการศึกษานี้ มีความมุ่งหวังเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนบรบือวิทยาคารเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนบรบือวิทยาคาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ครูโรงเรียนบรบือวิทยาคารจำแนกตามเพศ อายุตำแหน่งงาน และประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกัน

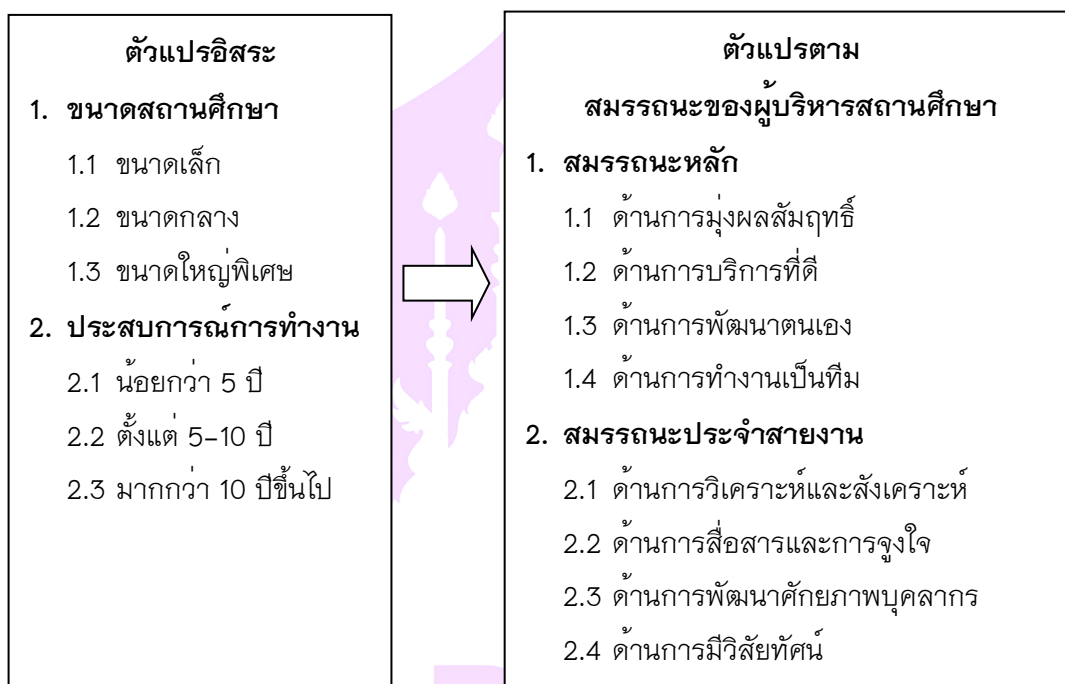
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัญญาณิชฐ์ ขุนประดิษฐ์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีคุณธรรมและจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี 2) คุณภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ และด้านการพัฒนาบุคลากร 3) สมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการจัดการ คุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการจัดการ การศึกษาในโรงเรียน ได้ร้อยละ 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน พัฒนารูปแบบ การบริหารจัดการภายในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง สร้างทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพการศึกษาตาม

กมลพัชร หินแก้ว (2555, หน้า 105) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหาร วิทยาลัยกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ด้านการบริการที่ดี 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง และเมื่อ พิจารณาจำแนกตาม ประสบการณ์ ในการทำงาน พบว่า ภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สรุปกรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิธีดำเนินการวิจัยมีดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 83 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 646 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 242 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608–610) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเขตอำเภอของโรงเรียน และนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากร ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เขตอำเภอโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. อำเภอเมืองพะเยา	293	86
2. อำเภอดอกคำใต้	178	79
3. อำเภอแม่ใจ	125	55
4. อำเภอภูกามยาว	50	22
รวมทั้งสิ้น	646	242

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย สมรรถนะ 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม กับสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) (Best and Kahn, 1993, pp. 246–250) ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะ 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม กับสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์

3. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 นายเสกสรร อ้ายสุรินทร์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเหล่า

4.3 นายนรา สุยะเพียง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลแม่ใจ (บ้านศรีถ้อย)

โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ประเมินดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

6. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.80

8. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และทำการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถามใช้ระยะเวลา 15-20 วัน
3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 242 ชุด ได้รับกลับคืนมา 241 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.58 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ
2. แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็น รายด้าน รายข้อ และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรีวงศ์รัตน์, 2553, หน้า 69)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50–2.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way
Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ
ของเชฟเฟ้ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถาม
และวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence: IOC)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 3.4 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่
ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

n แทน จำนวนตัวอย่าง

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

SS แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of Square)

MS แทน ค่าความแปรปรวน (Mean Square)

df แทน ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

p แทน ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ

* แทน ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	137	56.80
ขนาดกลาง	72	29.90
ขนาดใหญ่พิเศษ	32	13.30
รวม	241	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	45	18.70
ระหว่าง 5-10 ปี	81	33.60
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	115	47.70
รวม	241	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ขนาดสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 และต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานสูงที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 และต่ำที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา		การแปลผล
	n = 241		
	\bar{X}	S.D.	
สมรรถนะหลัก			
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.61	0.34	มากที่สุด
ด้านการบริการที่ดี	4.54	0.41	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.45	0.45	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.51	0.41	มากที่สุด
สมรรถนะประจำสายงาน			
ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.60	0.38	มากที่สุด
ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.57	0.37	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.54	0.42	มากที่สุด
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.49	0.43	มาก
รวมเฉลี่ย	4.54	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.25) และเมื่อพิจารณารายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.34) รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.41) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.41) ระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.45) และสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.37) และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.42) ระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.43)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.61	0.34	มากที่สุด
ด้านการบริการที่ดี	4.54	0.41	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.45	0.45	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.51	0.41	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.53	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.54$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.51$) ระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา
เขต 1 โดยภาพรวม

สมรรถนะประจำสายงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา		การแปลผล
	n = 241		
	\bar{X}	S.D.	
ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.60	0.38	มากที่สุด
ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.57	0.37	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.54	0.42	มากที่สุด
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.49	0.43	มาก
รวมเฉลี่ย	4.55	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)
และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์
มีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{X} = 4.57$) และด้านการ
พัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.54$) ระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.49$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา		การแปลผล
	n = 241		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมามีคุณภาพ	4.68	0.48	มากที่สุด
2. ผู้บริหารปลุกฝังและส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ	4.61	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน	4.63	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในงานพัฒนางาน	4.60	0.61	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลงานมีคุณภาพ	4.53	0.55	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.61	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมามีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51) และข้อที่มีระดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลงานมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.55)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สมรรถนะหลักของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
ด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี	ระดับสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการ ให้มีประสิทธิภาพ	4.46	0.59	มาก
2. ผู้บริหารให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคน อย่างเสมอภาค	4.56	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญและคำนึงถึง ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	4.58	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานขององค์กร ให้เกิดความกระชับ รวดเร็ว	4.57	0.58	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการประเมินความพึงพอใจของ ผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง	4.53	0.57	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.54	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.41) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความกระชับ รวดเร็ว ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.59)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง	ระดับสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา		การแปลผล
	n = 241		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	4.44	0.61	มาก
2. ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนางาน	4.43	0.68	มาก
3. ผู้บริหารนำประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการอบรม สัมมนา มาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.62	มาก
4. ผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาองค์กร	4.48	0.59	มาก
5. ผู้บริหารมีการส่งเสริม ผลักดัน บุคลากรในการเสาะหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีคุณภาพ	4.46	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย	4.45	0.45	มาก

จากตาราง 8 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.45) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริม ผลักดัน บุคลากรในการเสาะหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.68)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้ อย่างเหมาะสม	4.46	0.60	มาก
2. ผู้บริหารมีกระบวนการในการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	4.58	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ที่งานในทุกโอกาส	4.51	0.59	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	4.47	0.59	มาก
5. ผู้บริหารมีกระบวนการในการพัฒนา บุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.55	0.53	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.51	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.41) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.60)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา
เขต 1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์	ระดับสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา		การแปลผล
	n = 241		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด แยกแยะประเด็นต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน	4.59	0.54	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็น ประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้ อย่างเป็นระบบ	4.67	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของนักเรียน โรงเรียน และชุมชน	4.59	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารวางแผนงาน/โครงการ ได้สอดคล้องกับความต้องการของ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.55	0.59	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสามารถบริหารโรงเรียนของตน ได้อย่างมีคุณภาพ เป็นระบบ และ สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.58	0.55	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.60	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์
ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.38) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการ
แก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถ
ในการคิดแยกแยะประเด็นต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.54) กับผู้บริหาร

มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของนักเรียน โรงเรียน และชุมชน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารวางแผนงาน/โครงการ ได้ สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา
เขต 1 ด้านการสื่อสารและจูงใจ

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการสื่อสารและจูงใจ	ระดับสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา n = 241		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีทักษะ ในการพูด การเขียน และการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสม	4.62	0.54	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ กิริยาท่าทางที่ดี ในการสื่อสารและจูงใจ	4.59	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย อย่างมีเหตุและผล	4.53	0.59	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเมื่อเกิดข้อพิพาทหรือเกิด ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน	4.55	0.59	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างบุคลากร นักเรียน โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน	4.58	0.54	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.57	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสื่อสารและจูงใจ
ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.37) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีทักษะ ในการพูด การเขียน และการสื่อสาร ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหาร มีบุคลิกภาพ กิริยาท่าทางที่ดีในการสื่อสารและจูงใจ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.53) และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุและผล ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	ระดับสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา n = 241		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีทักษะในการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรในองค์กร	4.56	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสามารถช่วยแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้ อย่างเหมาะสม	4.53	0.60	มากที่สุด
3. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคน ในองค์กร	4.50	0.59	มากที่สุด
4. ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดัน และให้โอกาส ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างเต็ม ความสามารถ	4.53	0.61	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ เพื่อนำไปพัฒนางานและพัฒนาองค์กรของ ตนเอง	4.57	0.60	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.54	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.42) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

สูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อนำไปพัฒนางานและพัฒนาองค์กรของตนเอง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีทักษะในการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนในองค์กร ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา
เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

สมรรถนะประจำสายงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา n = 241		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทาง การพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.47	0.58	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.51	0.61	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีเป้าหมายในอนาคตที่ต้องการ จะพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.48	0.61	มาก
4. ผู้บริหารมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำ สถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา	4.47	0.61	มาก
5. ผู้บริหารมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ ในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป	4.54	0.59	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.49	0.43	มาก

จากตาราง 13 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.43) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหาร
มีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ
ในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ

ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาพรวม และรายด้าน

สมรรถนะของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา								
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่พิเศษ		
	\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล	\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล	\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
สมรรถนะหลัก									
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.58	0.35	มากที่สุด	4.65	0.32	มากที่สุด	4.66	0.33	มากที่สุด
ด้านการบริการที่ดี	4.49	0.41	มากที่สุด	4.56	0.41	มากที่สุด	4.69	0.34	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.43	0.47	มากที่สุด	4.46	0.44	มากที่สุด	4.55	0.35	มากที่สุด
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.48	1.42	มากที่สุด	4.55	4.21	มากที่สุด	4.57	0.38	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา								
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่พิเศษ		
	\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล	\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล	\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
สมรรถนะประจำสายงาน									
ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์	4.56	0.40	มาก ที่สุด	4.67	0.35	มาก ที่สุด	4.57	0.33	มาก ที่สุด
ด้านการสื่อสาร และจูงใจ	4.55	0.37	มาก ที่สุด	4.56	0.40	มาก ที่สุด	4.70	0.31	มาก ที่สุด
ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	4.51	0.43	มาก ที่สุด	4.59	0.39	มาก ที่สุด	4.53	0.44	มาก ที่สุด
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.48	0.45	มาก ที่สุด	4.52	0.38	มาก ที่สุด	4.50	0.48	มาก ที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.51	0.28	มาก ที่สุด	4.57	0.23	มาก ที่สุด	4.60	0.16	มาก ที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทั้ง 3 ขนาด มีสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. 0.16) สถานศึกษาขนาดกลาง มีสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. 0.23) และสถานศึกษาขนาดเล็กมีสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. 0.28)

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
สมรรถนะหลัก						
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	1.516	0.222
	ภายในกลุ่ม	28.70	238	0.12		
	รวม	29.06	240			
ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2	0.51	3.143*	0.045
	ภายในกลุ่ม	39.31	238	0.16		
	รวม	40.35	240			
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.20	1.009	0.366
	ภายในกลุ่ม	49.17	238	0.20		
	รวม	49.58	240			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.865	0.422
	ภายในกลุ่ม	42.01	238	0.17		
	รวม	42.31	240			
สมรรถนะประจำสายงาน						
ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	0.62	2	0.312	2.162	0.117
	ภายในกลุ่ม	34.33	238	0.144		
	รวม	34.96	240			
ด้านการสื่อสารและ จูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.55	2	0.27	1.960	0.143
	ภายในกลุ่ม	33.73	238	0.14		
	รวม	34.28	240			
ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	0.828	0.438
	ภายในกลุ่ม	42.98	238	0.18		
	รวม	43.28	240			

ตาราง 15 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.03	0.180	0.836
	ภายในกลุ่ม	45.46	238	0.19		
	รวม	45.53	240			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	2.197	0.113
	ภายในกลุ่ม	15.68	238	0.06		
	รวม	15.97	240			

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสมรรถนะด้านการบริการที่ดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ (Scheffe's)

ตาราง 16 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ (Scheffe's) ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดใหญ่พิเศษ		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	พิเศษ
	4.49	4.56	4.69
ขนาดเล็ก	4.49	-	- 0.19*
ขนาดกลาง	4.56	-	-
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.69	0.19*	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ในด้านการบริการที่ดี แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีสมรรถนะสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวม และรายด้าน

สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี			ตั้งแต่ 5-10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล	\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล	\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
สมรรถนะหลัก									
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.49	0.39	มาก	4.62	0.32	มากที่สุด	4.65	0.33	มากที่สุด
ด้านการบริการที่ดี	4.31	0.46	มาก	4.52	0.38	มากที่สุด	4.64	0.36	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.28	0.54	มาก	4.45	0.43	มากที่สุด	4.53	0.40	มากที่สุด
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.34	0.49	มาก	4.56	0.36	มากที่สุด	4.55	0.41	มากที่สุด
สมรรถนะประจำสายงาน									
ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.41	0.48	มาก	4.59	0.37	มากที่สุด	4.67	0.31	มากที่สุด
ด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.48	0.40	มาก	4.54	0.40	มากที่สุด	4.63	0.33	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลากร	4.45	0.49	มาก	4.53	0.42	มากที่สุด	4.57	0.39	มากที่สุด
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.37	0.53	มาก	4.53	0.37	มากที่สุด	4.52	0.43	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.39	0.34	มาก	4.54	0.24	มากที่สุด	4.60	0.20	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามจำนวนประสบการณ์การทำงาน ได้แก่มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.20) ตั้งแต่ 5-10 ปี มีสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$ S.D. = 0.24) และน้อยกว่า 5 ปี มีสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.34)

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
สมรรถนะหลัก						
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.78	2	0.39	3.282*	0.03
	ภายในกลุ่ม	28.28	238	0.11		
	รวม	29.06	240			
ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3.65	2	1.82	11.841*	0.00
	ภายในกลุ่ม	36.70	238	0.15		
	รวม	40.35	240			
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.03	2	1.01	5.080*	0.007
	ภายในกลุ่ม	47.55	238	0.20		
	รวม	49.58	240			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.65	2	0.82	4.843*	0.009
	ภายในกลุ่ม	40.66	238	0.17		
	รวม	42.31	240			
สมรรถนะประจำสายงาน						
ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	2.17	2	1.08	7.883*	0.000
	ภายในกลุ่ม	32.78	238	0.13		
	รวม	34.96	240			

ตาราง 18 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านการสื่อสาร และจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.44	3.193*	0.043
	ภายในกลุ่ม	33.39	238	0.14		
	รวม	34.28	240			
ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.48	2	0.24	1.345	0.263
	ภายในกลุ่ม	42.80	238	0.18		
	รวม	43.28	240			
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.81	2	0.40	2.172	0.116
	ภายในกลุ่ม	44.71	238	0.18		
	รวม	45.53	240			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.33	2	0.66	10.835	0.000
	ภายในกลุ่ม	14.64	238	0.62		
	รวม	15.97	240			

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมจำแนกตามประเภทการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประเภทการทำงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสาร และจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ (Scheffe's) ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	4.49	4.62	4.65
น้อยกว่า 5 ปี	4.49	-0.13*	-0.15*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.62	0.13*	-
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.65	0.15*	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษาตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริการที่ดี

ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	4.31	4.52	4.64
น้อยกว่า 5 ปี	4.31	-	-0.20*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.52	0.20*	-
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.64	0.33*	0.12*

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านที่ 2 ด้านการบริการที่ดี พบว่า ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษาตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 5-10 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง

ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	4.28	4.45	4.53
น้อยกว่า 5 ปี	4.28	-0.17*	-0.25*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.45	0.17*	-
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.53	0.25*	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง พบว่า ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษาตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม

ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	4.34	4.56	4.55
น้อยกว่า 5 ปี	4.34	-0.21*	-0.20*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.56	0.21*	-
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.55	0.20*	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม พบว่า ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษาตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	4.41	4.59	4.67
น้อยกว่า 5 ปี	4.41	-	-0.17*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.59	0.17*	-
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.67	0.25*	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษา ตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะ
 ประจําสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการสื่อสาร
 และการจูงใจ

ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
	4.48	4.54	4.63
น้อยกว่า 5 ปี	4.48	-	- 0.15*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.54	-	-
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.63	0.15*	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า สมรรถนะประจําสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์
 การทำงาน ด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ พบว่า ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร
 สถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษา
 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอบทสรุปผลการวิจัยครั้งนี้โดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่าสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาดตนเอง และสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.1 สมรรถนะหลัก

1.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมามีคุณภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลงานมีคุณภาพ

1.1.2 ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความกระชับ

รวดเร็ว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ

1.1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริม ผลักดัน บุคลากรในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีคุณภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน

1.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม

1.2 สมรรถนะประจำสายงาน

1.2.1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแยกแยะประเด็นต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน กับผู้มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของนักเรียน โรงเรียน และชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารวางแผนงาน/โครงการ ได้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

1.2.2 ด้านการสื่อสารและจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีทักษะ ในการพูด การเขียน และการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ กิริยาท่าทางที่ดีในการสื่อสารและจูงใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุและผล

1.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร แสวงหาความรู้เพื่อนำไปพัฒนางานและพัฒนาองค์กรของตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารมีทักษะในการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนในองค์กร

1.2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ ในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

2.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมจำแนกตามประเภทการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประเภทการทำงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการสื่อสารและจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพตามเป้าหมาย ซึ่งสมรรถนะอันประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานเป็นหัวใจหลักของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือคุณสมบัติเฉพาะบุคคล ที่แสดงออกมาเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบ

ความสำเร็จ ซึ่งการที่จะนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จต้องได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพรณัฏร์ ภูมรินทร์ (2562, หน้า 207) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

1.1 ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวะเยา เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายรายด้านได้ดังนี้

สมรรถนะหลัก

ด้านที่ 1 การมุ่งสัมฤทธิ์ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมามีคุณภาพ ผู้บริหารปลุกฝังและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจนผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน และผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลงานมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พิฑูล ไชยศิริ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนบรปือวิทยาคาร ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนบรปือวิทยาคาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านที่ 2 การบริการที่ดี พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนอย่างเสมอภาค ผู้บริหารให้ความสำคัญและคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความกระชับ รวดเร็ว ผู้บริหารมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ เอกชัย มดแสง(2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน ผู้บริหารนำประสบการณ์ใหม่ ๆ

จากการอบรม สัมมนา มาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ มาใช้ในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารมีการส่งเสริม ผลักดัน บุคลากรในการแสหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อาราทัด หัตถนิ(2562) ได้ทำการ วิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ บริการที่ดี รองลงมา ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงาน เป็นทีม ตามลำดับ

ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้ อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ผู้บริหารให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ที่งานในทุกโอกาส ผู้บริหารสามารถแสดง บทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ผู้บริหารมีกระบวนการในการพัฒนา บุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ดารารัตน์ จันทร์กาย (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิษฐ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558-2567) ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิษฐ์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558-2567) มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะประจำสายงาน

ด้านที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแยกแยะประเด็นต่างๆ อย่างเป็นขั้นตอน ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้ อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ ของนักเรียน โรงเรียน และชุมชน ผู้บริหารวางแผนงาน/โครงการ ได้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารสามารถบริหารโรงเรียนของตนได้อย่างมีคุณภาพ เป็นระบบ และสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ จีรพรณัฐร์ ภูมรินทร์ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษ ที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีทักษะ ในการพูด การเขียน และการสื่อสารใน สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ กิริยาท่าทางที่ดีในการสื่อสารและ จูงใจผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุ และผล ผู้บริหารมีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเมื่อเกิดข้อพิพาทหรือเกิด ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ผู้บริหารมีการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร นักเรียน โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงนภา เกียรติเมธี(2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีทักษะในการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ครู และบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารสามารถช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้ อย่างเหมาะสม ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนในองค์กร ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดัน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร แสวงหาความรู้เพื่อนำไปพัฒนางานและพัฒนาองค์กรของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ จีรพรณัฐ ภูมรินทร์(2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียน การสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็น รูปธรรม ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารมีเป้าหมายในอนาคตที่ต้องการจะพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน ผู้บริหาร มีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหาร มีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ ในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับ ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน ต้องบริหารจัดการสถานศึกษาตามระเบียบข้อบังคับและกฎของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงการปฏิบัติตามวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิศ อินทะสุระ (2551, หน้า 82) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และประสบการณ์การทำงาน อภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระยะเวลาการบริหารสถานศึกษาที่ต่างมีการสั่งสมองค์ความรู้ในการบริหารต่างกัน รวมไปถึงสถานการณ์การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การพัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษาตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นไปได้ว่าประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อสมรรถนะของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชนียา ราชวงษ์ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ ครูที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สมรรถหลัก

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลงาน มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ อันจะทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ

ด้านการบริการที่ดี พบว่า ผู้บริหารใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มี ประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มี ประสิทธิภาพต่อผู้รับบริการ

ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อพัฒนางานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมี ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม และสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

2. สมรรถนะประจำสายงาน

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารวางแผนงาน/โครงการ ได้สอดคล้อง กับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรวางแผน งาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ด้านการสื่อสารและจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุและผล มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมี ความสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุและผล

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดัน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริม ผลักดัน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จากหลายองค์กรที่ได้กำหนดหรือนิยามไว้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1



บรรณานุกรม

- กมลพัชร หินแก้ว. (2555). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กัญญาณิชฐ ขุนประดิษฐ์. (2562). **การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.** วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). **เรื่องนารูเกี่ยวกับสมรรถนะ.** สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2565, จาก <http://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2556/108030/chapter2.pdf>.
- จิรพรณ์ภูร์ ภูมรินทร์. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- จิระ หงส์ลดารมภ์. (2549). **ทรัพยากรมนุษย์พันธ์แท้ (CHAMPIONS) (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ: จิระ อคาเดมี พลับลิชชิง.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2560). **การประยุกต์ใช้สมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 11(1), 265.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12).** นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.

- ณัฐธีรา มีจันทร์ม. (2562). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณิรนุช ชินทุมพงษ์. (2563). **การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- दनัย เทียนพุดม. (2551). **บริหารคนในทศวรรษหน้า** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดวงนภา เกียรติเมธี. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ดารารัตน์ จันทร์กาย. (2559). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ ในทศวรรษหน้า** (พ.ศ. 2558–2567). วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม. (2559). **การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2550). **Competency ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร**. กรุงเทพฯ: ส.ส.ท.
- ธีระ รุณเจริณ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส.
- นัจภาค บุษาพิมพ์. (2561). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อบ่มบ่มผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปวีศา มีศรี. (2562). **สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- เปรม สุวรรณภู. (2555). **สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566—2570). (1 พฤศจิกายน 2565). **ราชกิจจานุเบกษา.** 139(2). หน้า 6-12.
- พรพิศ อินทสุระ. (2551). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- พัชนียา ราชวงษ์. (2565). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- พิชชาวดี ฤาชา. (2555). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมน้ำเค็ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิฑูล ไชยศิริ. (2560). **สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนบรบือวิทยาคาร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- ยาเป็น เรื่องจรูญศรี. (2555). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2565, จาก <http://www.kroobannok.com/39826>.
- ยุพิน สุขมา. (2550). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาตากเขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- รพวรรณ หิรัญวรเสฏฐ์. (2555). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วัลลีสลักษณ์ สุขใจ. (2553). **ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปทุมธานี.
- วีระ ปิ่นเจริญ. (2550). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- สมคิด มางค์. (2554). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **นโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม.** กรุงเทพฯ: กองแผนงาน สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2564ก). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564.** พะเยา: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2564ข). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.** พะเยา: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือและชุดฝึกอบรมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ ตามแนวปฏิบัติการศึกษาในทศวรรษที่ 2 :**
การอบรมแบบผสมผสาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580.**

- สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2564). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2564–2569**. กรุงเทพฯ: ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- อนันต์ พันนึก. (2554). **การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อาคม วัดโธสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อาราพัต หัตถนิ. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- เอกชัย มดแสง. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, กรุงเทพฯ.
- Best, J. W. and Kahn, J. V. (1993). **Research in Education** (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 608–610.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

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



ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ด้าน

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
	1	2	3		
1. สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์					
1) ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมามีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2) ผู้บริหารปลูกฝังและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3) ผู้บริหารมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
4) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่ผลงานมีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2. สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี					
6) ผู้บริหารใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
7) ผู้บริหารให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนอย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8) ผู้บริหารให้ความสำคัญและคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
9) ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความกระชับ รวดเร็ว	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
10) ผู้บริหารมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
	1	2	3		
3. สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง					
11) ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ เทคนิค ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
12) ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนางาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
13) ผู้บริหารนำประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการอบรม สัมมนา มาพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
14) ผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่เป็น ประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
15) ผู้บริหารมีการส่งเสริม ผลักดัน บุคลากรในการเสาะหาความรู้เพื่อ พัฒนาตนเองและองค์กรให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4. สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม					
16) ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
17) ผู้บริหารมีกระบวนการในการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
18) ผู้บริหารให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ทีมงานในทุกโอกาส	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
19) ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตาม สถานการณ์	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
20) ผู้บริหารมีกระบวนการในการพัฒนา บุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
	1	2	3		
5. สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์					
21) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด แยกแยะประเด็นต่าง ๆ อย่างเป็น ขั้นตอน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
22) ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็น ประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
23) ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ ของนักเรียน โรงเรียน และชุมชน	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
24) ผู้บริหารวางแผนงาน/โครงการ ได้สอดคล้องกับความต้องการของ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
25) ผู้บริหารสามารถบริหารโรงเรียนของ ตนได้อย่างมีคุณภาพ เป็นระบบ และ สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6. สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ					
26) ผู้บริหารมีทักษะ ในการพูด การเขียน และการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
27) ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ กิริยาท่าทางที่ดี ในการสื่อสารและจูงใจ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
28) ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย อย่างมีเหตุและผล	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
	1	2	3		
29) ผู้บริหารมีความสามารถในการ ไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเมื่อเกิด ข้อพิพาทหรือเกิดความเข้าใจ ที่คลาดเคลื่อน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
30) ผู้บริหารมีการเสริมสร้างความเข้าใจ อันดีระหว่างบุคลากร นักเรียน โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7. สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร					
31) ผู้บริหารมีทักษะในการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ครูและบุคลากร ในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
32) ผู้บริหารสามารถช่วยแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
33) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อคนในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
34) ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดัน และให้ โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
35) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหา ความรู้เพื่อนำไปพัฒนางานและ พัฒนาองค์กรของตนเอง	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
8. สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์					
36) ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์/ แนวทางการพัฒนาองค์กรได้ อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
	1	2	3		
37) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
38) ผู้บริหารมีเป้าหมายในอนาคตที่ต้องการจะพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
39) ผู้บริหารมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
40) ผู้บริหารมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ ในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อคำถาม

จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 40 ข้อ มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้ 40 ข้อ

ภาคผนวก ข ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	40



ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง

1. งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน คำตอบของท่านผู้วิจัย จะถือเป็นความลับและใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใดต่อท่านหรือการปฏิบัติงานของท่าน

คำชี้แจง

แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ลงใน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำนวน 40 ข้อ โดยเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องของแต่ละข้อความตามความเป็นจริงของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาระดับสมรรถนะ ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด



แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายธนวัฒน์ พักเขียว

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน (เลือกได้เพียงคำตอบเดียว)

1. ขนาดสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก (นักเรียนจำนวน 119 คนลงมา)
- ขนาดกลาง (นักเรียนจำนวน 120-719 คน)
- ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนจำนวน 1,680 คนขึ้นไป)

2. ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

- น้อยกว่า 5 ปี
- ตั้งแต่ 5-10 ปี
- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของแต่ละข้อความตามความเป็นจริงของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมามีคุณภาพ					
2	ผู้บริหารปลุกฝังและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ					
3	ผู้บริหารมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน					
4	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน					
5	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลงานมีคุณภาพ					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี						
6	ผู้บริหารใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ					
7	ผู้บริหารให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนอย่างเสมอภาค					
8	ผู้บริหารให้ความสำคัญและคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ					
9	ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความกระชับรวดเร็ว					
10	ผู้บริหารมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง					
สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง						
11	ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง					
12	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนางาน					
13	ผู้บริหารนำประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการอบรม สัมมนา มาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
14	ผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาองค์กร					
15	ผู้บริหารมีการส่งเสริม ผลักดัน บุคลากรในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีคุณภาพ					
สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม						
16	ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม					
17	ผู้บริหารมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ที่มงาน ในทุกโอกาส					
19	ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้ อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์					
20	ผู้บริหารมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร					
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์						
21	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแยกแยะประเด็น ต่างๆ อย่างเป็นขั้นตอน					
22	ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ ในการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ					
23	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ ของนักเรียน โรงเรียน และชุมชน					
24	ผู้บริหารวางแผนงาน/โครงการ ได้สอดคล้องกับความต้องการ ของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					
25	ผู้บริหารสามารถบริหารโรงเรียนของตนได้อย่างมีคุณภาพ เป็นระบบ และสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ						
26	ผู้บริหารมีทักษะ ในการพูด การเขียน และการสื่อสาร ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
27	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ กิริยาท่าทางที่ดีในการสื่อสาร และจูงใจ					
28	ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อ บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุและผล					
29	ผู้บริหารมีความสามารถในการไกลเกลี่ย ประนีประนอม เมื่อเกิดข้อพิพาทหรือเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
30	ผู้บริหารมีการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร นักเรียน โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน					
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
31	ผู้บริหารมีทักษะในการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ครู และบุคลากรในองค์กร					
32	ผู้บริหารสามารถช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
33	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนในองค์กร					
34	ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดัน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ					
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อนำไป พัฒนางานและพัฒนาองค์กรของตนเอง					
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์						
36	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาองค์กรได้ อย่างเป็นรูปธรรม					
37	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
38	ผู้บริหารมีเป้าหมายในอนาคตที่ต้องการจะพัฒนา สถานศึกษาอย่างชัดเจน					
39	ผู้บริหารมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
40	ผู้บริหารมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถ ปรับตัว มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ ในสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป					

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ธนวัฒน์ พักเขียว
วัน เดือน ปี เกิด	2 มิถุนายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 ค.บ. (สังคมศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	66 หมู่ 1 ตำบลสันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	ธนวัฒน์ พักเขียว (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 1046-1060). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

