

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1



ธีรพล ทรัพย์ทวี

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

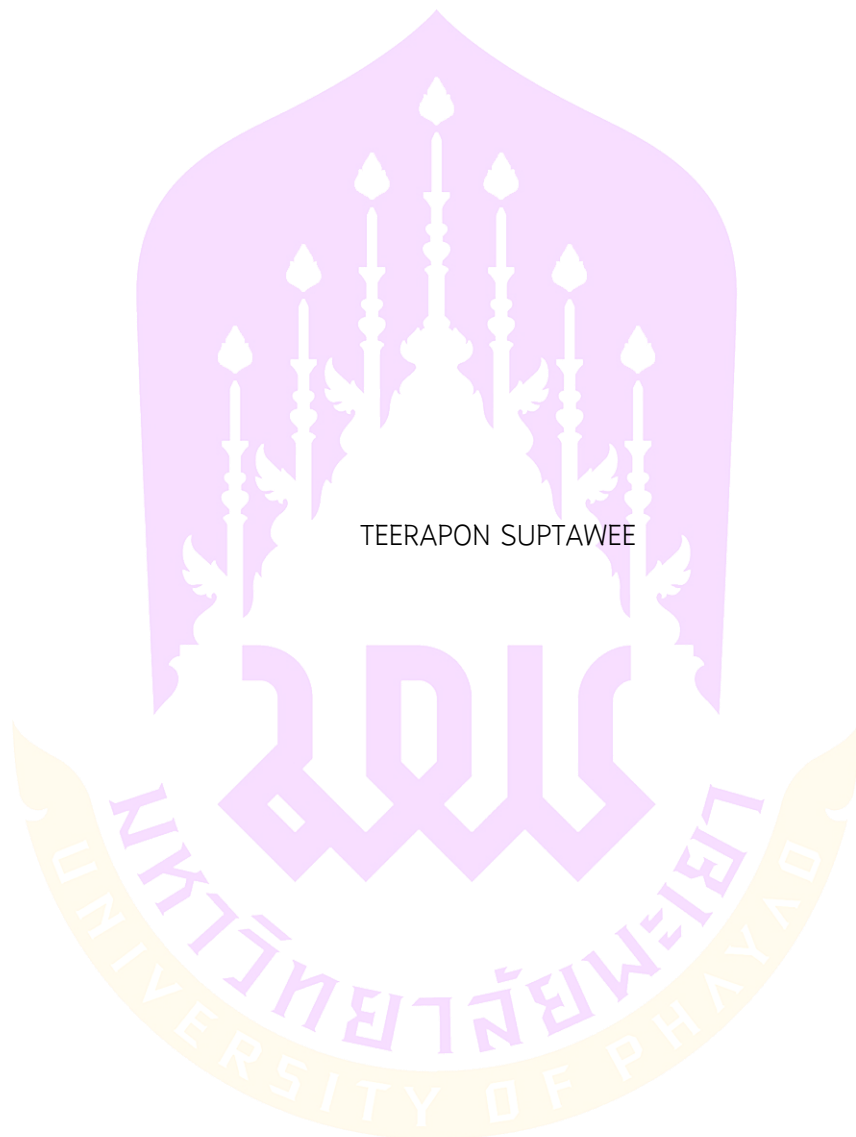
การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY ON EDUCATIONAL ADMINISTRATION COMPETENCIES OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

1



TEERAPON SUPTAWEE

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

April 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษามรรณนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ของ ชีรพล ทรัพย์ทวี

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตีมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รัชชิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** ชีรพล ทรัพย์ทวี, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2564
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภกา อำนวยรัตน์
- คำสำคัญ:** สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: A STUDY ON EDUCATIONAL ADMINISTRATION COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

Author: Teerapon Suptawee, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2021

Advisor: Assistant Professor Dr. Sopa Umnuayrat

Keywords: Competencies, School Administrators

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the teachers' opinions on the competence of administrators in school administration under Phrae Primary Educational Service Area Office 1, to compare the teachers' opinions on the competence of administrators in school administration under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1 classified by gender and work experience. The sample group includes 248 teachers in educational institutions under Phrae Primary Educational Service Area Office 1. The instrument used was a 5 level estimation scale questionnaire with a confidence value of 0.987. The statistics in the analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. t-test, F-test and One-way ANOVA. The results of the research find that 1) the level of core competency of administrators in school administration under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1, overall, each aspect was at a high level, 2) the results of the comparison of teachers' opinions on the competence of administrators in school administration under the Phrae Primary Education Service Area Office 1, classified by sex, it was found that there was no statistically significant difference and 3) the results of the comparison of teachers' opinions on the competence of administrators in school administration under the Phrae Primary Education Service Area Office 1, classified by work experience, it was found that the difference was statistically significant at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้ คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นายพิทักษ์ กาวีวน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 นายศักดิ์ศิลป์ ตาขันทะ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเมธังกราวาส (เทศรัฐ ราษฎร์นุกูล) และนางชนัญชิตา กาลิชัย รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเมธังกราวาส (เทศรัฐ ราษฎร์นุกูล) ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ กลุ่มเครือข่ายการศึกษาช่อแฮ ณาจักร กลุ่มเครือข่ายการศึกษามิ่งเมือง กลุ่มเครือข่ายการศึกษาพญาพล กลุ่มเครือข่าย การศึกษาพานางคอย กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเบญจมิตร กลุ่มเครือข่ายการศึกษายมเหนือ กลุ่มเครือข่ายการศึกษาสองฝั่งสามัคคี และกลุ่มเครือข่ายการศึกษาหนองม่วงไข่ ที่ได้ให้ ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและ ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ ประสาขาวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้ กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียน หนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฉบับนี้ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ	19
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของคณะกรรมการอิสระ เพื่อการปฏิรูป การศึกษา (กอปศ.)	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
กรอบแนวคิดการวิจัย	61

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การวิเคราะห์ข้อมูล	66
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	70
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.....	71
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.....	76
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม เพศ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	82
บทที่ 5 บทสรุป	96
สรุปผลการวิจัย.....	96
อภิปรายผลการวิจัย.....	100
ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	113
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อ การวิจัย (Item Congruence Index: IOC)	114
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)	121

ภาคผนวก ง รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย 129

ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 130

ประวัติผู้วิจัย..... 138



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	63
ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวม.....	71
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้.....	72
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ	73
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย	75
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะในงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวม.....	76
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	77
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะในงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ.....	78
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านผู้นำทางวิชาการ	79

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล.....	80
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....	81
ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ	82
ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ	83
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและ รายด้าน.....	84
ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	85
ตาราง 17 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	86
ตาราง 18 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	87
ตาราง 19 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1	

ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม
 ประสพการณ์การทำงาน88

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ
 ในงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
 จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน.....89

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะในงานของผู้บริหาร
 ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนก
 ตามประสพการณ์การทำงาน90

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเซฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะ ในงานของ
 ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
 ในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสพการณ์การ
 ทำงาน 91

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเซฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะ ในงานของ
 ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต
 1 ในด้านความสามารถด้านการบริหาร จัดการตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม
 ประสพการณ์การทำงาน92

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเซฟเฟ(Scheffe's) ของสมรรถนะ ในงานของ
 ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
 ในด้านความสามารถด้านผู้นำทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสพการณ์
 การทำงาน.....93

ตาราง 25 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเซฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะ ในงานของ
 ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต
 1 ในด้านความสามารถด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคลตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม
 ประสพการณ์การทำงาน94

ตาราง 26 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเซฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะ ในงานของ
 ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
 ในด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสพการณ์
 การทำงาน.....95

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 ภาพภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)	24
ภาพ 2 Iceberg Model Competency ความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ	26
ภาพ 3 สภาพสมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ.....	27
ภาพ 4 ภาพความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน.....	28
ภาพ 5 แผนภูมิแสดงสมรรถนะองค์ประกอบของสมรรถนะและผลสำเร็จขององค์กร	30
ภาพ 6 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.....	61



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศที่สำคัญ เพราะสามารถพัฒนาประเทศแบบก้าวกระโดดด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น ซึ่งรัฐบาลไทยในแต่ละยุคสมัยได้ให้ความสำคัญต่อการสนับสนุน และให้ความสำคัญยิ่งต่อนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลัก คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้การพัฒนา การศึกษายังถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ทิศทางที่ต้องการ ซึ่งในรัฐบาลไทยสมัยปัจจุบัน การศึกษาถือเป็นหนึ่งในนโยบายที่สำคัญที่สุด โดยเล็งเห็นว่า การศึกษาเป็นรากฐานของการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อเป็นอนาคตที่สำคัญของ ประเทศชาติ และเป็นรากฐานของการสร้างสังคมที่เข้มแข็ง และเกิดความยั่งยืนต่อไป (ณัฐธีรา มีจันทร์, 2562, หน้า 12) และสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาที่สำคัญ คือ พัฒนาคนไทย ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดมอม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสน์ และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิด ที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหาร จัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท (แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580, 2561, หน้า 30)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ว่าด้วย ระบบการบริหาร จัดการ ซึ่งมีแนวคิดในการสร้างเอกภาพขององค์กรในการกำหนดนโยบายและมาตรฐาน การศึกษาให้มีการกระจายอำนาจและบทบาทหน้าที่ลงไปสู่สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และตามมาตรา 39 ให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านบริหารงานวิชาการ บริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

และเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้มีคณะกรรมการทำหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับ ดูแล ประสาน ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กฎหมายกำหนดให้อยู่ในการกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา นั่นคือ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำ องค์กรที่สำคัญที่สุด ทำการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ ของตัวผู้บริหารเองในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ซึ่งความรู้ ความสามารถ และทักษะหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะ (Competencies) ของบุคคล เป็นสิ่งจำเป็น สำหรับผู้บริหารที่ต้องมีในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ตัวชี้วัด ที่สำคัญต่อการกำหนดทิศทางในการดำเนินการต่าง ๆ ตามนโยบาย คือ ตัวผู้บริหารเอง ผู้บริหารที่ดีต้องมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สูง วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ชัดเจน มีกลยุทธ์ ในการบริหารจัดการ ภูมิ้องการประสานงาน มีคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่ การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ณิรนุช ชินทุมพงษ์, 2563, หน้า 35)

ทั้งนี้ หน่วยงานในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาที่สำคัญ คือ สถานศึกษา ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำในการดำเนินการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบ ในการบริหารจัดการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษามาโดยตลอด รวมทั้ง มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถด้านการบริหาร โดยมีวัตถุประสงค์ หลัก คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการอยู่ในสังคมที่มี การเปลี่ยนแปลง โดยคุรุสภาได้กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา เพื่อให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพทางการบริหารที่ส่งผลต่อการต่อใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาสายงานอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษารวมทั้งมาตรฐาน วิชยฐานะ หลักเกณฑ์ และวิธีการให้มีวิทยฐานะ และเลื่อน วิทยฐานะ โดยมีการประเมินผลจากการปฏิบัติงานและอบรมพัฒนา มีการกำหนดสมรรถนะ ทั้งในด้านสมรรถนะหลัก (Core competencies) และสมรรถนะในงาน (Functional competencies) มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดตามโครงการพัฒนาผู้บริหารในสังกัดทั่วประเทศ เพื่อให้มีการขับเคลื่อนในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายภายใต้กรอบการปฏิรูป

การศึกษารวมทั้งความจำเป็นและความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีคุณลักษณะความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมภายใต้เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร (Information age) หรือยุคแห่งการเรียนรู้ (Learning age) ที่การศึกษามีความสัมพันธ์กับสภาพสังคม การเมือง และเศรษฐกิจในแต่ละช่วงเวลา ดังนั้น บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อให้มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมตอบบทบาทหน้าที่และมีภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีความเชื่อมโยงไปสู่คุณภาพการศึกษาของประเทศ (ณิรันุช ชินทุมพงษ์, 2563, หน้า 36)

จากรายงานของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา พบว่า ระบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของประเทศไทย ผู้บริหารไม่สามารถเป็นผู้นำ ไม่มีกรอบในการคัดเลือกและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารส่วนหนึ่งไม่สามารถวางระบบพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ไม่สามารถช่วยเหลือครูในการพัฒนางานและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ มีสาเหตุสืบเนื่องมาจากการสร้างผู้บริหารที่มีได้เติบโตมาจากการเป็นครูผู้เชี่ยวชาญ หรือชำนาญมาก่อน ขาดระบบการพัฒนาผู้บริหารที่เน้นการฝึกให้มีประสบการณ์การบริหารอย่างเข้มข้น และการเรียนรู้จากพี่เลี้ยงที่เป็นผู้บริหารมืออาชีพซึ่งมีประสบการณ์สูง ไม่มีการกำหนดสมรรถนะกลาง ผู้บริหารที่ชัดเจน ผู้บริหารส่วนหนึ่งขาดความรู้ด้านหลักสูตร การบริหารวิชาการ และศาสตร์การสอน เนื่องจากระบบการคัดเลือกไม่ได้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนและด้านการบริหารสถานศึกษา ไม่มีหลักสูตรและหน่วยงานหรือสถาบันที่ได้มาตรฐานในการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะครบถ้วน (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562, หน้า 3) สำหรับการทำงานของสถานศึกษานั้นเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถสูง โดยเฉพาะ “ผู้บริหารสถานศึกษา” นั่นถือเป็นกลไกสำคัญที่ต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และมีสมรรถนะสำคัญที่ต้องนำมาใช้ในการวางกลยุทธ์ จัดระบบกลไก กำกับ ติดตาม สนับสนุน และพัฒนางานอย่างต่อเนื่องโดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562, หน้า 39) เพื่อให้ระบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถยกระดับการศึกษาในสถานศึกษาได้จึงสมควรให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติสมรรถนะและความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ โดยจัดหรือสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้สมรรถนะและประสบการณ์

ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบคัดกรองและพัฒนาผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะและได้มาตรฐาน (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562, หน้า 6)

ดังนั้น ตามแนวทางการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนา กล่าวคือ พัฒนาตนเอง ในฐานะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา พัฒนาครู พัฒนาผู้เรียน และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในเรื่องการประเมินสมรรถนะของการบริหารสถานศึกษา ทั้งรู้จักตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมองค์ประกอบสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ และตัวชี้วัดสมรรถนะการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ประเมินโดยผู้บริหารเอง และผู้บริหารสถานศึกษาเองยังสามารถนำผลการประเมินที่ได้ไปสะท้อนจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในสายวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามบริบทและภูมิสังคมของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า ข) ซึ่งสอดคล้องจากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ซึ่งมีการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่เองในทุก ๆ ปี สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาภายในสังกัดให้มีสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด และให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีศักยภาพ และมีความเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะได้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาในระดับสถานศึกษาของสังกัดต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1, 2562, หน้า 20)

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา และเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดเป็นแนวทางหรือนโยบายการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วย 8 กลุ่มเครือข่ายการศึกษา จำนวน 120 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 665 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล, 2564, สื่อออนไลน์)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาจากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยใช้แนวคิดของ

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอบปศ.) (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562, หน้า 29–39) ได้แบ่งสมรรถนะเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ
 - 1.1 ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้
 - 1.2 ด้านภาวะผู้นำการคิดและการปฏิบัติ
 - 1.3 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย
2. สมรรถนะในงาน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ
 - 2.1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม
 - 2.2 ด้านความสามารถด้านบริหารจัดการ
 - 2.3 ด้านผู้นำทางวิชาการ
 - 2.4 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล
 - 2.5 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ คือ เพศและประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ
 - 1.1.1 ชาย
 - 1.1.2 หญิง
 - 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 สมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ
 - 2.1.1 ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้
 - 2.1.2 ด้านภาวะผู้นำการคิดและการปฏิบัติ
 - 2.1.3 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย
 - 2.2 สมรรถนะในงาน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ
 - 2.2.1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม
 - 2.2.2 ด้านความสามารถด้านบริหารจัดการ
 - 2.2.3 ด้านผู้นำทางวิชาการ

2.2.4 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล

2.2.5 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วย 8 กลุ่มเครือข่ายการศึกษา จำนวน 120 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สมรรถนะ** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งเป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล ที่แสดงออกมาทั้งวิถีคิดและ พฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินผลและพัฒนาได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถสร้างผลงาน ได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กร

2. **ผู้บริหาร** หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

3. **สมรรถนะของผู้บริหาร** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกจาทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่แสดงออกมา เชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ จนกระทั่งนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงาน

3.1 **สมรรถนะหลัก** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ ทางความคิดและการปฏิบัติ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย

3.1.1 **ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการนำการเรียนรู้เพื่อพัฒนาที่มุ่งานมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทาย ของสถานศึกษา การนำครูไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ทั้งทางด้านกายภาพ สังคม และจิตวิทยา ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากร และชุมชน

3.1.2 **ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ** หมายถึง คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการมีกรอบคิดแบบเติบโต การมีความเชื่อว่า

ความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้ มองปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ คิดเป็นระบบ และคิดเชิงนวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นธรรม และความเป็นประชาธิปไตย

3.1.3 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการจูงใจครูและนักเรียน ให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทาย เสริมครูให้ร่วมมือรวมพลังนำการเปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน บริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง

3.2 สมรรถนะในงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล และด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.2.1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ การแปลงแผนสู่การปฏิบัติ การตัดสินใจบนฐานข้อมูล และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.2.2 ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการบริหารจัดการด้านระบบและทรัพยากรของสถานศึกษา การบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3.2.3 ด้านผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนิเทศการสอน การประเมินผลการปฏิบัติของครู การจัดการผลลัพธ์การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด และทักษะจำเป็นในการทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการ

3.2.4 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการจัดการประสิทธิผลส่วนบุคคล การปฏิบัติตนตามความท้าทายและความเป็นไปได้ต่าง ๆ และการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3.2.5 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน

ในการพัฒนาสถานศึกษา การจัดการพันธมิตรและเครือข่ายทางการศึกษา และการรักษาความสัมพันธ์แบบร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยกลุ่มบุคคลภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารงานทั่วไป ร่วมกันในการบริหารจัดการ การศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนให้ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

5. สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่จัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วย 8 กลุ่มเครือข่ายการศึกษา คือ กลุ่มเครือข่าย การศึกษาช่อแฮนจักร กลุ่มเครือข่ายการศึกษามิ่งเมือง กลุ่มเครือข่ายการศึกษาพญาพล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาพานางคอย กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเบญจมิตร กลุ่มเครือข่าย การศึกษายมเหนือ กลุ่มเครือข่ายการศึกษาสองฝั่งสามัคคี และกลุ่มเครือข่ายการศึกษา หนองม่วงไข่

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของ ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อ สมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ผลการวิจัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ สำหรับกำหนดเป็นแนวทางหรือนโยบายการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 2.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ
 - 2.2 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.3 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 2.4 แนวคิดเรื่องสมรรถนะ
 - 2.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 2.6 ประเภทของสมรรถนะ
3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.)
 - 3.1 สมรรถนะหลัก (Core Competencies)
 - 3.1.1 ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership)
 - 3.1.2 ด้านภาวะผู้นำการคิดและการปฏิบัติ (Brain and Behavior Leadership)
 - 3.1.3 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย Change and Challenge Leadership
 - 3.2 สมรรถนะในงาน (Functional Competencies)
 - 3.2.1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม
 - 3.2.2 ด้านความสามารถด้านบริหารจัดการ
 - 3.3.3 ด้านผู้นำทางวิชาการ
 - 3.3.4 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล
 - 3.3.5 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาจัดเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในด้านการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม รวมทั้งเป็นผู้ผลิตเยาวชนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้หลายแนวคิด ดังนี้

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

เปรม สุวรรณภูมิ (2555, หน้า 34) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและคุณธรรมที่จำเป็นในการดำรงชีวิตให้มีความสุข โดยได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมมือกันในการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดในการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา

หอมหวน แสงเวียงจันทร์ (2559, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับทุกคน เป็นการปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรม มีความรู้ ความสามารถ และให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม (2559, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้ขอบเขตงาน 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในการบริหารจัดการศึกษาของทุกฝ่ายร่วมกัน ก่อให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาสมาชิกในสังคมในด้านคุณธรรม ร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา ให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 26) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ ซึ่งในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยงาน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป โดยผู้บริหารสถานศึกษา

มีหน้าที่ในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารงานทั่วไป ร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนให้ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาของชาติ มีความมุ่งหมายเพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ ทั้งเป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการให้มีเอกภาพ ทั้งด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจลงสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามมาตรา 39 ทั้งด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป อันจะก่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระด้านการบริหารจัดการในระดับปฏิบัติการโดยเฉพาะ สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 144) ได้กล่าวว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ที่ให้กระทรวงศึกษาธิการมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งให้ผู้บริหารยึดถือปฏิบัติในงาน 4 ด้าน คือ การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานด้านงบประมาณ การบริหารงานด้านบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. การบริหารงานด้านวิชาการ
 - 1.1 มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 1.2 มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
 - 1.3 สามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

- 1.4 มีวิสัยทัศน์
- 1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.6 ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่อย่างเสมอ
- 1.7 มีความรอบรู้ทางการศึกษา
- 1.8 มีความรับผิดชอบ
- 1.9 แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
- 1.10 รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- 1.11 ใช้นวัตกรรมการบริหาร
- 1.12 คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ
2. การบริหารงานด้านงบประมาณ
 - 2.1 เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน
 - 2.2 มีความรู้ระบบงบประมาณ
 - 2.3 เข้าใจระเบียบการคลัง พัสดุ และการเงิน
 - 2.4 มีความซื่อสัตย์ และสุจริตใจ
 - 2.5 มีความละเอียดรอบคอบ
 - 2.6 มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
 - 2.7 หมั่นตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
 - 2.8 รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ
3. การบริหารงานด้านบุคคล
 - 3.1 มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล
 - 3.2 เป็นแบบอย่างที่ดี
 - 3.3 มีมนุษยสัมพันธ์
 - 3.4 มีอารมณ์ขัน
 - 3.5 เป็นนักประชาธิปไตย
 - 3.6 ประณีประนอม
 - 3.7 อุดหนุน อุดหนุน
 - 3.8 เป็นนักพูดที่ดี
 - 3.9 มีความสามารถในการประสานงาน
 - 3.10 มีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมทำงาน

- 3.11 กล้าตัดสินใจ
- 3.12 มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร
4. การบริหารงานทั่วไป
 - 4.1 เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี
 - 4.2 เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี
 - 4.3 มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
 - 4.4 เป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
 - 4.5 รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบ
 - 4.6 มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ
 - 4.7 มีความรับผิดชอบต่องานสูงไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
 - 4.8 กำกับ ติดตาม และประเมินผล

ที่สมทัศน์ มหาสาร (2556, หน้า 71-72) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ไว้ 4 งาน คือ งานการบริหารวิชาการ งานการบริหารงบประมาณ งานการบริหารบุคคล และงานการบริหารทั่วไป

บุษบา จีเพ็ชร (2557, หน้า 20) การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมหนึ่งทางการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างมีกระบวนการ โดยความร่วมมือกันของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ภายใต้กิจกรรมหลักในสถานศึกษา 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

คู่มือบริหารงาน 4 ฝ่าย (ครูเชียงราย, 2563, สื่อออนไลน์) ได้กำหนดแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารสถานศึกษา ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดและเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับ

ความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงบประมาณ ของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใสและตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา และการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหนึ่งของสถานศึกษาในการสนับสนุน ส่งเสริม การปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษา กำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษายึดปฏิบัติ 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความรู้ และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา นิเทศการศึกษา การวัดผลประเมินผล และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ ยึดหลักมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และมุ่งเน้นผลงาน ผู้บริหารต้องเข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน รอบรู้ระบบงบประมาณ ชื่อสัตย์ สุจริตใจ หมั่นตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณ รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ บริหารงานบุคคล มีความสามารถในการประสานงาน ชูใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้ร่วมทำงาน สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ ให้มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ต้องเป็น นักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี มีความรู้และบริหาร โดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย กำกับ ติดตาม และประเมินผล

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทฉบับแรกของ ประเทศไทยและเป็นการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญ ผู้ส่งผลให้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญในการ บริหารการศึกษา เพื่อให้ก่อประโยชน์และประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาสอดคล้องตาม พระราชบัญญัติที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น (หอมหวน แสงเวียงจันทร์, 2559, หน้า 34-35) ได้มีผู้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 19-21) ได้กำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า มีบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษา ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อการปฏิรูปการเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษา

แนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา บุคคลและหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น เกม หนังสือ เทคโนโลยีช่วยการเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และฐานการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้อบอุ่น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ช่วยพัฒนาสถานศึกษา ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา และไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อเหตุการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจ โดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงานและการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับการประเมินผลภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษาให้ชุมชนและสาธารณชนรับทราบโดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

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

1. บทบาทระหว่างบุคคล คือ บทบาทจากหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ หัวหน้าในการบังคับบุคคลให้ทำหน้าที่ตามที่รับผิดชอบ ผู้นำในการกระตุ้นผู้ที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาในการทำงานด้านต่าง ๆ และผู้ติดต่อในการประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก

2. บทบาทด้านสารสนเทศ ได้แก่ ผู้ตรวจสอบในการค้นหาและรับข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก ผู้เผยแพร่ในการส่งข้อมูลข่าวสารให้หน่วยงานภายนอกได้รับทราบ และโฆษกในการส่งข้อมูลไปภายนอกตามแผน หรือนโยบายขององค์กร

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ ได้แก่ ผู้จัดการค้นหา หรือจัดการสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาส และริเริ่มแนะนำในด้านการควบคุมภายใน ผู้จัดการสิ่งรบกวน ในการปรับการทำงานให้เดินทางไปในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้จัดการสรรทรัพยากรให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และผู้เจรจาในการเป็นตัวแทนองค์กรในการติดต่อเจรจากับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยการความสะอาด การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ภายใต้บทบาทระหว่างบุคคล บทบาทด้านสารสนเทศและบทบาทด้านการตัดสินใจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

ความเป็นมาของสมรรถนะ

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 26–27) เดวิด ซี.แมคเคลล์แลนด์ ผู้นำเสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นคนแรก ซึ่งแนวคิดเรื่องสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) นี้เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 ซึ่งแมคเคลล์แลนด์ได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน แมคเคลล์แลนด์ได้ทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้

แล้วทำการศึกษาบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม ว่ามีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร โดยผลการศึกษาสรุปว่า “บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ(Competency)” แมคเคลล์แลนด์ได้อธิบายเรื่องสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) อธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล

ธน์สสรณ์ พลอยทับทิม (2559, หน้า 17) แนวคิดของแมคเคลล์แลนด์จะปรากฏชัดเจนในบทความชื่อ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1973 ซึ่งสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานมิได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญา (IQ) ของคนเท่านั้น หากแต่ยังเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลด้วย โดยเฉพาะในเรื่องความมั่นคงทางอารมณ์ (EQ) การปรับตัวและเจตคติของบุคคล สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าวิธีการทำนายแบบเดิมที่พิจารณาความสามารถของบุคคลจากคะแนนทดสอบ และแนวคิดในการใช้สมรรถนะเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายยังเป็นการประยุกต์แนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้ในงานบริหารต่อไป

ความหมายของสมรรถนะ

แมคเคลล์แลนด์ (McClelland, n.d. อ้างอิงใน สมภพ ดวงช่อม, 2554, p. 17) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล (Underlying Characteristics) ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

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

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 29) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะโดยรวมของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะภายในที่จะช่วยผลักดันบุคคลนั้น ให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2560, หน้า 265) สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของผลการปฏิบัติงาน

ตามระดับสมรรถนะที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ และเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2560, หน้า 1) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ แสดงออกมาในรูปแบบของขีดความสามารถ คักยภาพ สมรรถนะ หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่องค์กรคาดหวัง และอยากให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งจำเป็นจะต้องมี

องค์การสวนสัตว์ (2560, หน้า 1) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด (แผนกทรัพยากรบุคคล, 2563, หน้า 4) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความสามารถ หรือศักยภาพของบุคคลในด้านต่าง ๆ อันประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพหรือผลการปฏิบัติงาน อันจะเห็นได้ด้วยการสังเกตผ่านพฤติกรรมที่บุคคลต่าง ๆ แสดงออกในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้นี้จะบ่งชี้ให้เห็นถึงระดับสมรรถนะ ซึ่งจะมีมากน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล ที่แสดงออกมาทั้งวิธีคิดและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินผล และพัฒนาได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กร

ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานในการจัดทำระบบ หรือวางแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรและนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารขององค์กร ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 71) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า จากการที่สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันนี้ องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีวัดหรือประเมินผลสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งวิธีที่ง่ายที่สุดก็คือ การทดสอบความรู้ แต่วิธีนี้ก็ยังไม่สามารถวัดได้อย่างแม่นยำ จึงต้องใช้ร่วมกับวิธีการอื่น ๆ เช่น ให้ทดลองปฏิบัติงานก่อน

เพื่อตรวจสอบทักษะหรือความสามารถในการทำงาน โดยอาจใช้สถานการณ์จำลองหรือให้ฝึกในภาคสนาม กรณีที่ให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลานั้น ๆ อาจจะใช้การเฝ้าติดตามดูหรือสังเกตพฤติกรรมในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยผู้สัมภาษณ์จะต้องมีทักษะหรือมีความชำนาญสูงในงานด้านนั้น ๆ

นภารัตน์ หอเจริญ (2559, หน้า 18) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กร สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบด้วยความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยในการผลักดันให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถปรับตัวได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 31) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อองค์กรในด้านการดำเนินงานขององค์กร การปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมทั้งมีบทบาทสำคัญที่จะส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งผลต่อการนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2560, หน้า 265-266) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน หรือการพัฒนาบุคคลให้มีความตรงตามความต้องการขององค์กร ทั้งช่วยตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม มีความผูกพัน ร่วมกันสร้างงานให้เกิดขึ้น นำไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิผลจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

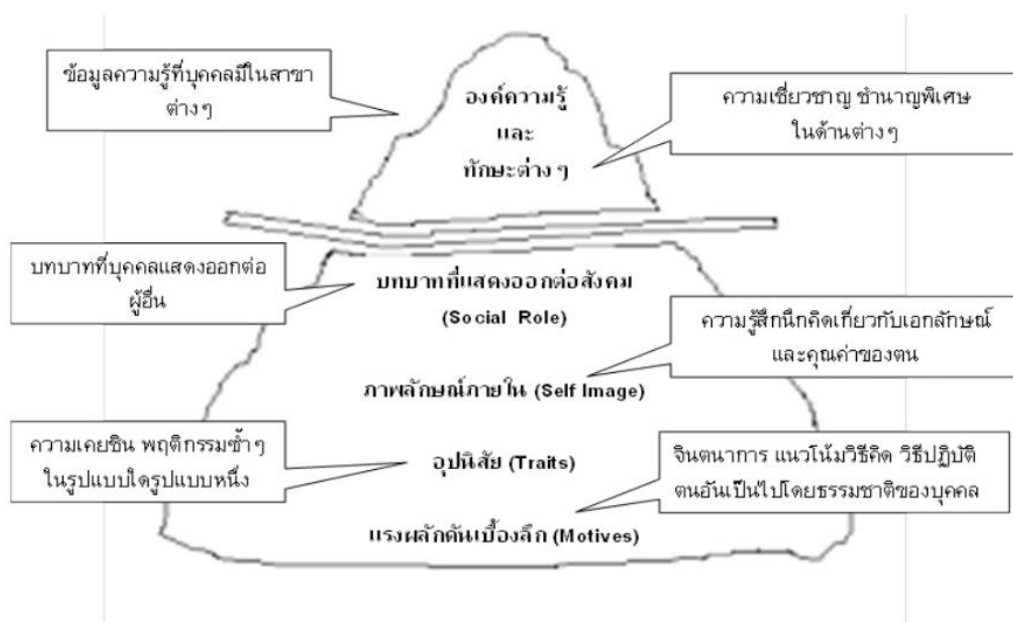
จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีวัดหรือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กร ทั้งช่วยตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม มีความผูกพัน ร่วมกันสร้างงานให้เกิดขึ้น นำไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิผลจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ

แนวคิดในการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้กลายเป็นหัวข้อสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสนใจกันอย่างต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลามากกว่า 10 ปี โดยองค์กรเหล่านี้พยายามศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาว่า มีสมรรถนะอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความจริงแล้วแนวคิดเรื่องสมรรถนะไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่มีผู้ศึกษากันมาแล้วตั้งแต่สมัยโบราณ ในสมัยโรมันยุคต้นได้มีความพยายามที่จะหาภาพรวม (Profile) ของผู้ที่จะเป็นทหารโรมันที่ดีโดยดูจากคุณลักษณะเฉพาะ (Attribute) ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น

ในช่วงที่นักวิชาการ นักบริหารและหน่วยงานต่าง ๆ กำลังให้ความสนใจกับเรื่องของสมรรถนะกันอย่างแพร่หลาย เพอร์นแฮม ได้เขียนบทความเกี่ยวกับสมรรถนะใจความตอนหนึ่งว่า “คำว่า สมรรถนะ เป็นศัพท์ใหม่ที่กำลังอยู่ในสมัย”

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 26-27) แมคเคลล์แลนด์ ผู้เสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นคนแรก ได้อธิบายเรื่องสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ดังภาพ 1 ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้าอบรมและการฝึกฝนปฏิบัติ และส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนใหญ่สุดที่อยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยภาพลักษณ์ของตนเองและบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก



ภาพ 1 ภาพภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)

ที่มา: ลดาวัลย์ รุ่งเรือง, 2563, หน้า 9

นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำว่า ทักษะแข็ง (Hard skills) และเรียกส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำว่า ทักษะอ่อน (Soft Skills) การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ (ส่วนที่ลอยเหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่จมใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ซึ่งสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษา ค้นคว้า อบรมและการฝึกฝนปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนใหญ่สุดที่จมใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยภาพลักษณ์ของตนเองและบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล

องค์ประกอบของสมรรถนะ

ลดาวัลย์ รุ่งเรือง (2563, หน้า 9-10) จากโมเดลภูเขาน้ำแข็งในภาพ 1 แมคเคลล์แลนด์ ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 2 ส่วน และได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ ดังนี้

1. ส่วนที่มองเห็นได้ ได้แก่

1.1 ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่คุณคนรู้และสามารถทำได้ดี เช่น ทักษะการทำงาน ทักษะการเขียน ทักษะการอ่าน เป็นต้น

1.2 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่คุณคนต้องรู้และเข้าใจในเรื่องของหลักการ และแนวคิดเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการเงิน บัญชี กฎหมายต่าง ๆ เป็นต้น

2. ส่วนที่สังเกตได้ยาก ได้แก่

2.1 บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่คุณคนต้องการสื่อให้คุณคนอื่นในสังคมได้เห็นว่าตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

2.2 ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self-Image) หมายถึง ภาพพจน์ที่คุณคนมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น

2.3 อุปนิสัย (Trait) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของคุณคนที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นคนใจดี ใจร้อน เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน โอบอ้อม อารี เป็นต้น

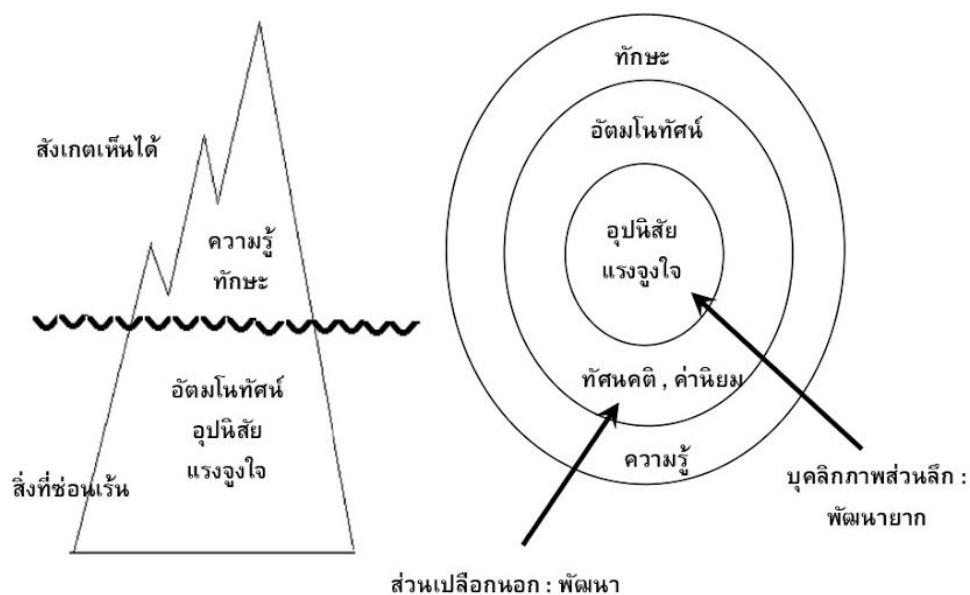
2.4 แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของคุณคน ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จ การกระทำที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

องค์ประกอบของสมรรถนะตามที่แมคเคลล์แลนด์ได้เสนอไว้ครั้งแรกนั้น ต่อมา มีผู้นำไปจัดกลุ่มใหม่เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย อย่างเช่น ไบรอันและพอสตี (Bryant and Poustie, 2001, pp. 14-21) จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่คุณคนรู้และเข้าใจเป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้คุณคนนำความรู้ นั้นไปใช้ได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย์และทักษะด้านเทคนิควิธีครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น

3. เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) หมายถึง สิ่งที่คุณคนแสดงออกมา เป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรมซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของคุณคนนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน

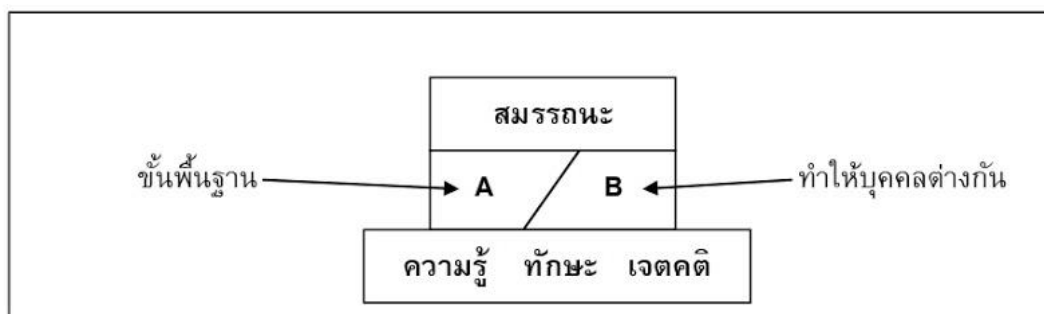


ภาพ 2 Iceberg Model Competency ความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ

ที่มา: Spencer and Spencer, 1993

จากภาพดังกล่าว คุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งเป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในตัวตนและส่วนของทักษะ คือ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนี้เป็นส่วนที่สังเกตเห็นและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่มีมากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนสัมพันธ์กับเขาวัวปัญญาของบุคคล อย่างไรก็ตามองค์ความรู้และทักษะที่มีอยู่ของบุคคลยังเพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึกคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้

เมื่อรวมส่วนของน้ำแข็งที่อยู่เหนือน้ำกับใต้น้ำเข้าด้วยกันทำให้พบว่า สมรรถนะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือเจตคติ (Attribute) ซึ่งตามทัศนะของแมคเคลล์แลนด์ กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติแรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะดังภาพ 3



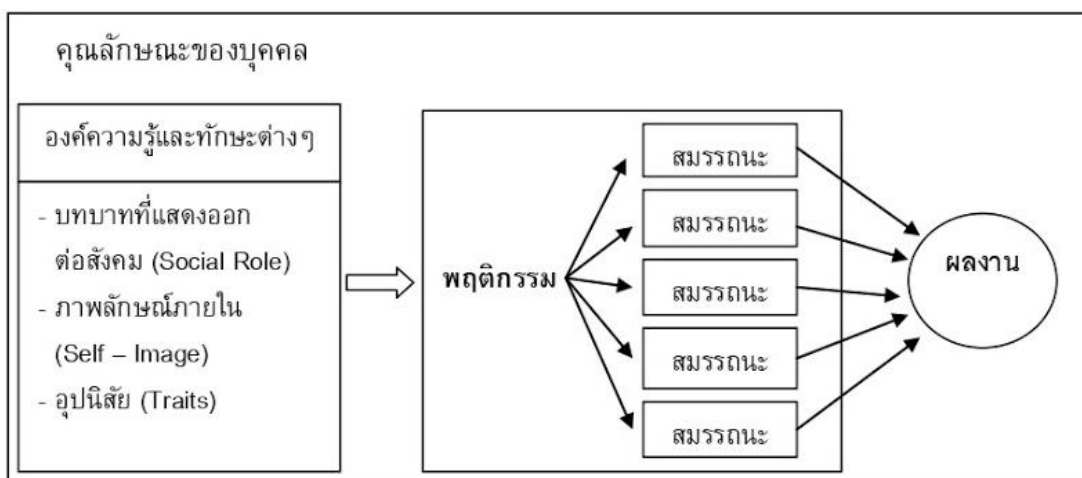
ภาพ 3 สภาพสมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

ที่มา: ขรศักดิ์ ศิริรัมย์, 2554, หน้า 9

แมคเคลล์แลนด์ (McClelland, 1973) สมรรถนะจึงสามารถจัดแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมี เพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้
2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่า หรือสูงกว่ามาตรฐานสูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดความสำเร็จที่แตกต่างกัน

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคลที่แสดงในรูปภูเขาน้ำแข็ง สมรรถนะและผลงานเป็นการแสดงให้เห็นว่าความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลส่งผลให้บุคคลมีสมรรถนะหรือพฤติกรรมในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ และสมรรถนะต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล (กระทรวงมหาดไทย, 2549, หน้า 5, สื่่อออนไลน์) ดังแสดงในภาพ 4



ภาพ 4 ภาพความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน

ที่มา: กระทรวงมหาดไทย, 2549, หน้า 5, สืบออนไลน์

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ลักษณะนิสัย (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ทั้ง 5 ส่วนนี้เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา ทำให้ทราบถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) เป็นประโยชน์ต่อการนำสมรรถนะไปใช้ให้ตรงความจำเป็นและเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะให้เพิ่มขึ้น

ประเภทของสมรรถนะ

เนื่องจากแนวคิดเรื่องสมรรถนะมีหลายสำนักหลายแนวคิด จึงมีการจัดประเภทสมรรถนะไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการให้คำนิยามและวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ จากการศึกษาของแมคเคลล์แลนด์ พบว่า สมรรถนะของบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 60-63) คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน การพูด หรือการเขียน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่าความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่จัดเป็นสมรรถนะ

2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating Competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ รวมไปถึงค่านิยม แรงจูงใจและเจตคติเพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด นักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจสมรรถนะกลุ่มนี้เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

นอกจากการแบ่งประเภทของสมรรถนะตามที่แมคเคลสแลนด์ได้เสนอไว้แล้วยังมีผู้แบ่งในลักษณะอื่น ๆ อีก ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ไบรอันท์และพอสตี (Bryant and Poustie, 2001) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานห้องสมุดออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่ยุติธรรมทำได้ดีที่สุดและเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กร จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ทำงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

2. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะด้านบุคคล (Personal Competency) หมายถึงคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติโดยปกติจะเกี่ยวข้องกับงานหลาย ๆ ด้านระหว่างองค์กร

3. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competency) บางครั้งอาจเรียกว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ หรือทักษะเชิงเทคนิค จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

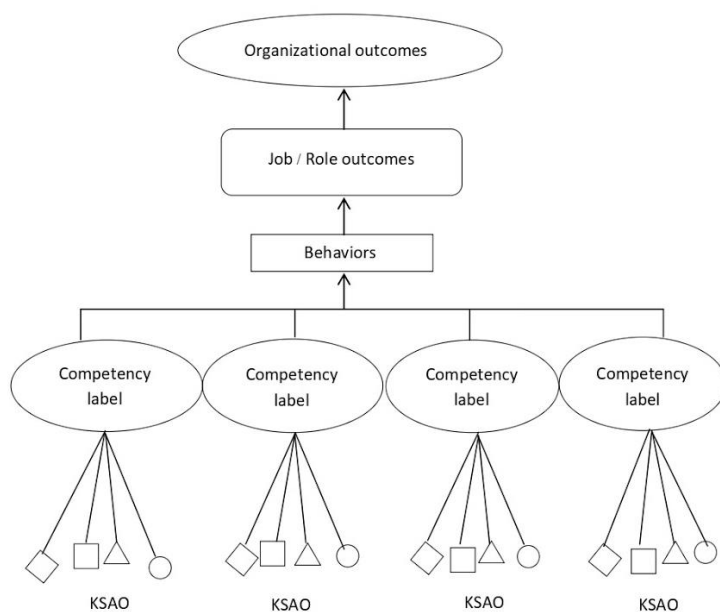
ไบแฮมและมอยเออร์ (Byham and Moyer, 1998) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จขององค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) หมายถึง สิ่งที่คุณพูดหรือกระทำ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดี

2. สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge Competency) หมายถึง สิ่งที่คุณรู้ เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง เทคโนโลยี วิชาชีพ กระบวนการ ตลอดจนความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้เกี่ยวกับองค์กร

3. สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motivational Competency) หมายถึง วิธีที่บุคคลแสดงความรู้สึกรู้สึกต่องาน ต่อองค์กร หรือต่อสภาพทางภูมิศาสตร์ขององค์กรโดยทั้ง 3 สมรรถนะนี้จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge: K) ทักษะ (Skill: S) และความสามารถ

(Ability: A) รวมทั้งคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล (Other : O) ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังแสดงในภาพ 5



ภาพ 5 แผนภูมิแสดงสมรรถนะ องค์ประกอบของสมรรถนะและผลสำเร็จขององค์กร

ที่มา: สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549, หน้า 62

Spencer and Spencer (1993) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อใช้ในการทำวิจัย ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Essential competency) หมายถึง พื้นฐานของความรู้และทักษะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม
2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถระดับปานกลาง (Average performance) ได้ แม้ว่าสมรรถนะด้านนี้จะยากต่อการพัฒนา แต่ก็เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระยะยาว
3. สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ (Strategic Competency) หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กร แต่มุ่งเน้นไปที่สมรรถภาพขององค์กร (Organizational capability) รวมถึงไปถึงสมรรถนะที่จะสร้าง

ความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรม การให้บริการ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 33) แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลักขององค์กรที่บุคคลทุกระดับภายในองค์กรต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยจะส่งผลให้องค์กรมีผลงานที่แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะระดับบุคคลที่ต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานในภารกิจหรือตำแหน่งงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่องค์กรต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จัดประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ โดยจัดทำเป็นโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการไทย (สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549, หน้า 63-64)

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และความร่วมมือร่วมใจ

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น มีทั้งหมด 20 สมรรถนะ โดยสมรรถนะประจำกลุ่มงานบริหารจะมีเพียง 5 สมรรถนะเท่านั้น ได้แก่ วิสัยทัศน์ คักยภาพเพื่อการนำเปลี่ยนแปลงการวางกลยุทธ์ ภาวะรัฐการควบคุมตนเองและการให้อำนาจผู้อื่น

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 10-22) ได้แบ่งสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนจนสามารถชักจูง โนมน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับ แนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา

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

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 46) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมจริยธรรม และสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์สังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคคลากร และการมีภาวะผู้นำ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ

ดังนั้น การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของคณะกรรมการอิสระ เพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.)

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากคณะรัฐมนตรี ตามบทบัญญัติ มาตรา 261 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้จัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และได้รับเห็นชอบในหลักการจากคณะรัฐมนตรี ซึ่งในแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ได้มีการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นในการพัฒนาประเทศด้านการศึกษา การสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูง เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก และเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายไทยแลนด์ 4.0 (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562, หน้า 29-39)

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ สามารถนำไปบริหารสถานศึกษาได้ จึงกำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะในงาน (Functional Competencies) ดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competencies)

สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ สมรรถนะด้านที่ 1 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) สมรรถนะด้านที่ 2 ภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain and Behavior Leadership) และสมรรถนะด้านที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย (Change and Challenge Leadership) โดยในแต่ละด้านมีสมรรถนะ ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership)

สมรรถนะ

1.1 นำตนเองในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายของสถานศึกษา (ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นในระดับที่ท้าทาย)

1.2 นำครูในการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน

1.3 นำด้านการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งทางด้านกายภาพ สังคม และจิตวิทยา ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากรและชุมชน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) หมายถึง การนำตนเองในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทีมงานมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายของสถานศึกษา การนำครูไปสู่การพัฒนาผู้เรียน และการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งทางด้านกายภาพ สังคมและจิตวิทยาให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากรและชุมชน

2. ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain and Behavior Leadership)

สมรรถนะ

2.1 มีกรอบคิดแบบเติบโต (growth mindset) มีความเชื่อว่า ความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้ มองปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ

2.2 คิดเชิงกลยุทธ์คิดเป็นระบบและคิดเชิงนวัตกรรม

2.3 สร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นธรรมและความเป็นประชาธิปไตย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain and Behavior Leadership) หมายถึง การมีกรอบคิดแบบเติบโต มีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้ มองปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ คิดเป็นระบบและคิดเชิงนวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครูความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นธรรมและความเป็นประชาธิปไตย

3. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย (Change and Challenge Leadership)

สมรรถนะ

3.1 จูงใจครูและนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทาย

3.2 เสริมครูให้ร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) นำการเปลี่ยนแปลง

3.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน

3.4 บริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มพูน สมรรถนะการบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย (Change and Challenge Leadership) หมายถึง การจูงใจครูและนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทาย เสริมครูให้ร่วมมือรวมพลังนำการเปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน

บริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง

สมรรถนะในงาน (Functional Competencies)

สมรรถนะในงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ สมรรถนะด้านที่ 1 การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม สมรรถนะด้านที่ 2 ความสามารถด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านที่ 3 ด้านผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะด้านที่ 4 ความเป็นเลิศส่วนบุคคล และสมรรถนะด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยสมรรถนะในงานแต่ละด้านจะประกอบด้วย สมรรถนะทั่วไป สมรรถนะย่อยและตัวชี้วัด รายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

ประกอบด้วยสมรรถนะทั่วไป 3 สมรรถนะ คือ

1.1 การพัฒนาแผนกลยุทธ์และการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1.1.1 การพัฒนาแผนกลยุทธ์ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาแผนกลยุทธ์

ตัวชี้วัดที่ 2 จัดให้มีคณะทำงานทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม

เป้าประสงค์ และถ่ายทอดแปลงสู่แผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 3 ตรวจสอบจนมั่นใจว่าแผนกลยุทธ์ จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ช่วยสร้างค่านิยม ประสพการณ์ของบุคลากรในสถานศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาและช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ 4 สื่อสาร สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของ ผูกพัน และมุ่งมั่นทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.1.2 การนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 กำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ให้อิสระในการทำงาน การนำนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 2 ตรวจสอบจนมั่นใจว่ามีทรัพยากรเพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 3 กำกับ ติดตาม ประเมินกระบวนการและผลการปฏิบัติงาน

1.1.3 ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ตรวจสอบจนมั่นใจว่าการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นไปตามวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดร่วมกัน

ตัวชี้วัดที่ 2 สนับสนุนในการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมเชิงบวก ในการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง

1.2 การตัดสินใจบนฐานข้อมูล มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1.2.1 ใช้ข้อมูลจากการทำงานในการปรับแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดที่ 1 รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูล และใช้ข้อมูล ในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์

ตัวชี้วัดที่ 2 สังเคราะห์ข้อมูล แสดง และสร้างระบบให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาตนเองและการทำงาน

1.2.2 ทบทวนแผนงานโครงการอย่างต่อเนื่องและนำผลการทบทวนไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ข้อกังวลและจุดบกพร่อง ประกอบด้วย ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 รวบรวมข้อมูลหลากหลาย วิเคราะห์ข้อมูลและนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ตัวชี้วัดที่ 2 ใช้ข้อมูลในการวางแผนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นที่เหมาะสมกับ สภาพจริงในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 3 ประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และวางแผนการทำงาน อย่างรอบคอบรวดเร็ว เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

1.3 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1.3.1 นำกระบวนการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมมาใช้ในการวางแผนแนวทางใหม่ ๆ ระบบและโครงสร้างการทำงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ประเมินความท้าทาย แนวโน้มและปัญหาทางการศึกษา หาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ สนับสนุนการนำนวัตกรรมที่เหมาะสม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มาใช้กับสถานศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 2 ให้การสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาในการออกแบบ นวัตกรรม วิธีการที่ช่วยแก้ปัญหาและสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

1.3.2 สนับสนุนการนำรัศยาวความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม มาใช้ในการทำงานเพื่อการพัฒนาผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สนับสนุน ให้การเสริมแรงและจูงใจให้บุคลากรนำความคิด สร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ 2 ประเมิน แสดงผลกระทบที่เกิดจากการทำงานที่เน้น ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม หมายถึง การพัฒนาแผนกลยุทธ์ การแปลงแผนสู่การปฏิบัติ การตัดสินใจบนฐานข้อมูลและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ

ประกอบด้วยสมรรถนะทั่วไป 3 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารจัดการด้านระบบและทรัพยากรของสถานศึกษา มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

2.1.1 การบริหารจัดการด้านงบประมาณ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดทำแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 2 จัดระบบด้านงบประมาณอย่างรอบคอบ ยืดหยุ่น โปร่งใส พร้อมเปิดเผยข้อมูลความเคลื่อนไหวทางการเงินของสถานศึกษา

2.1.2 การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 กำหนดให้มีแผนงาน โครงการ และงบประมาณในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 2 จัดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับหลักสูตรเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดูแลรักษาให้มีความปลอดภัยและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

2.1.3 การบริหารจัดการด้านระบบต่าง ๆ ของสถานศึกษาปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดให้มีระบบการทำงานที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน การสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง มีการดำเนินการ กำกับ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพของระบบในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ 2 นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการบริหารจัดการและการสร้างเครือข่ายการทำงาน และการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.2 การบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

2.2.1 การวางระบบและแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 มีระบบการคัดเลือกผู้สอนการจัดสรรงาน และการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมโดยใช้ข้อมูลความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ 2 ใช้เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ ในการพัฒนาคุณภาพและคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 3 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน

2.2.2 การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 2 กำหนดแนวทางที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพตามความต้องการของบุคลากรแต่ละบุคคล

ตัวชี้วัดที่ 3 ใช้ระบบที่เลี้ยง ระบบการชี้แนะในการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมความสามารถของครูในการทบทวน ใคร่ครวญและสะท้อนความคิดของตนเอง เกี่ยวกับการทำงานและการพัฒนาตนเอง

2.2.3 การกำหนดแนวทางและผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 กำหนดผลลัพธ์ แนวทางและผลจากการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรได้รับทราบ

ตัวชี้วัดที่ 2 กระตุ้น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ให้เป็นไปตามเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 3 ให้การตอบแทนที่เหมาะสมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 4 มีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

2.3 การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

2.3.1 มีทักษะในการกำหนดแผนงานและจัดการโครงการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 เป็นผู้นำในการจัดทำแผนงานและโครงการที่สามารถพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

ตัวชี้วัดที่ 2 มอบหมายผู้ที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนงานและโครงการ โดยมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.3.2 จัดทำแผนงานโครงการช่วยให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 มีความรู้และตระหนักในการจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและจัดทำโครงการที่สนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ 2 ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติในการสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ 3 สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ปลอดภัย สมบูรณ์ ยืดหยุ่นพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ความสามารถด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการด้านระบบและทรัพยากรของสถานศึกษา การบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3. สมรรถนะด้านที่ 3 ด้านผู้นำทางวิชาการ

ประกอบด้วยสมรรถนะทั่วไป 5 สมรรถนะ คือ

3.1 การนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

3.1.1 จัดการในครุภัณฑ์หลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและปรับหลักสูตรให้เหมาะสม ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดกระบวนการให้ครูทบทวนสร้างความเข้าใจในหลักสูตร และปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบท

ตัวชี้วัดที่ 2 จัดเวลาให้ครูได้เรียนรู้ แลกเปลี่ยนกันเป็นประจำ เกี่ยวกับประสบการณ์และวิธีการในการนำหลักสูตรไปใช้รวมทั้งการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบท

ตัวชี้วัดที่ 3 กระตุ้นให้มีการริเริ่มการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียน

3.1.2 จัดการประเมินผล ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดระบบการเก็บข้อมูล การใช้และการปรับหลักสูตรหลักสูตรเป็นระยะ ๆ

ตัวชี้วัดที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล ประเมินผลหลักสูตร และให้ข้อเสนอแนะการปรับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร

3.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

3.2.1 ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูง ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดให้ครูได้มีโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง

ตัวชี้วัดที่ 2 ส่งเสริมให้ครูนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้การเรียนรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3.2.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ให้ครูมีการวิเคราะห์ผลงานของนักเรียนเพื่อหาปัญหาและความต้องการด้านการเรียน

ตัวชี้วัดที่ 2 กระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ และช่วยให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 3 ดูแลติดตามให้ครูมีการพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและนำตนเองในการเรียนรู้

3.2.3 จัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ปลอดภัย กระตุ้นการเรียนรู้และทุกคนเข้าถึงและเข้าร่วมได้ ประกอบด้วย ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้น่าอยู่ สะอาด ปลอดภัย มีระบบรักษาความปลอดภัย และรับมือกับภัยพิบัติต่าง ๆ

ตัวชี้วัดที่ 2 จัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรการเรียนรู้ที่ให้ความสะดวกสบาย กระตุ้นการเรียนรู้ และเอื้อต่อการเกิดการพัฒนาแบบองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์ รวมทั้งให้ทุกคนสามารถเข้าถึงและเข้าร่วมได้

ตัวชี้วัดที่ 3 ประเมินผลกระทบของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่มีต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน

3.2.4 ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติและการเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ส่งเสริมการเรียนรู้สันติศึกษาและการเคารพในความไว้ใจในหลักสูตร ความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ตัวชี้วัดที่ 2 พัฒนาให้ครูและนักเรียนเป็นผู้รักสันติ และส่งเสริมสันติภาพในสังคม

3.3 การนิเทศการสอนและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

3.3.1 ใช้รูปแบบที่เหมาะสมในการนิเทศการสอนและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ใช้ความรู้ ความเข้าใจในศาสตร์การนิเทศ ในการปฏิบัติการนิเทศได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2 พัฒนาแผนการนิเทศ ปฏิบัติการตามแผนและประเมินผล การนิเทศได้

ตัวชี้วัดที่ 3 พิจารณาผลของการสอน ประเมินการปฏิบัติงานของครู และให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู

ตัวชี้วัดที่ 4 ใช้เทคโนโลยีและแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อพัฒนา การนิเทศการสอนให้ดีขึ้น

3.3.2 เอาใจใส่ดูแลและส่งเสริมครูผู้นำ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สังเกตหาครูผู้นำที่มีศักยภาพ และให้การส่งเสริม มอบหมายให้ทำหน้าที่เพื่อการพัฒนาศักยภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2 สร้างบรรยากาศของสถานศึกษาให้ครูผู้นำสามารถรักษา ความเป็นผู้นำในหมู่ครู

ตัวชี้วัดที่ 3 จูงใจผู้อื่นให้เป็นผู้นำและให้การสนับสนุนการศึกษา

3.3.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง และส่งเสริมความคิด ริเริ่มของทีมงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและส่งเสริมชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 2 ส่งเสริมให้ครูแบ่งปันผลงานที่ดีที่สุดของตน และเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน

ตัวชี้วัดที่ 3 ติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพของทีมงาน

3.4 การจัดการผลลัพธ์การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

3.4.1 จัดการประเมินผลสถานศึกษาด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ตรวจสอบแผนการจัดการเรียนการสอนกับเป้าหมาย และมาตรฐานของสถานศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 2 จัดการดูแลให้ครูบูรณาการการจัดและประเมินการเรียนรู้ ของผู้เรียนในกระบวนการจัดการเรียนการสอน

ตัวชี้วัดที่ 3 ใช้ผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนในการตัดสินใจ

3.4.2 รายงานผลการประเมินผลการสถานศึกษาด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินสถานศึกษาด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ โดยเชื่อมโยงผลการประเมินกับเป้าหมายและมาตรฐานของสถานศึกษาให้เห็นอย่างชัดเจน

3.5 ทักษะจำเป็นในการทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการ มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

3.5.1 ทักษะการสื่อสารเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและความสำเร็จของการจัดการศึกษาประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ กระตุ้นและจูงใจ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องให้และความสำเร็จของการจัดทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและความสำเร็จของการจัดการศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 2 สื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับชุมชน

ตัวชี้วัดที่ 3 สื่อสารเพื่อลดหรือแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง

3.5.2 ทักษะการใช้และพัฒนาจุดเด่นจุดด้อยทั้งของตนเองและบุคลากรในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 รู้จักตนเองเข้าใจตนเอง สามารถใช้จุดเด่นของตน ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยของตนให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากร

ตัวชี้วัดที่ 2 รู้จักผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของบุคลากร และใช้จุดเด่นของแต่ละคนให้เป็นประโยชน์ในงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.5.3 ทักษะการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และทีมงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ 2 เคารพรับฟัง และพิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถประสานความคิดเห็นให้เป็นประโยชน์ต่องาน และตัดสินใจบนหลักของเหตุผลและประโยชน์ส่วนรวม สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางาน

ตัวชี้วัดที่ 3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางาน

สรุปได้ว่า ด้านผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนิเทศการสอน การประเมินผลการปฏิบัติ

ของครู การจัดการผลลัพธ์การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด และทักษะจำเป็นในการทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการ

4. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล

ประกอบด้วยสมรรถนะทั่วไป 3 สมรรถนะ คือ

4.1 การจัดการประสิทธิผลส่วนบุคคล มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

4.1.1 นำด้วยการปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 แสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองเชื่อมั่นว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

ตัวชี้วัดที่ 2 แสดงออกและเป็นตัวอย่างทางจริยธรรมทางวิชาชีพ ค่านิยม

และมีภาวะผู้นำทางศีลธรรม

ตัวชี้วัดที่ 3 ระบุสิ่งที่ตนเองต้องปรับปรุง

ตัวชี้วัดที่ 4 จูงใจให้สมาชิกในสถานศึกษายึดตนเองเป็นแบบอย่าง

4.1.2 แสดงความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ให้ข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับความรับผิดชอบของตนเอง

และรายงานผลให้ทราบ

ตัวชี้วัดที่ 2 สร้างระบบตรวจสอบและวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

พร้อมทั้งสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตรวจสอบการทำงานของตนเองได้

ตัวชี้วัดที่ 3 วางตนให้สามารถตรวจสอบได้กรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นและ

แบ่งปันประเด็นที่ได้เรียนรู้ให้ผู้อื่นทราบ

4.1.3 ดำรงชีวิตอย่างสมดุลและดูแลสุขภาพสภาพพลานามัย ประกอบด้วย

ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 บริหารร่างกายและจิตใจพร้อมทั้งรับประทานอาหารที่มี

ประโยชน์และพักผ่อนให้เพียงพอ

ตัวชี้วัดที่ 2 ปรับตัวให้พร้อมรับแรงกดดัน

ตัวชี้วัดที่ 3 แสดงให้เห็นความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง เมื่อมีการ

ติดต่อหรือรับมือกับผู้อื่น

ตัวชี้วัดที่ 4 มีการสะท้อนความคิดและมีวินัยในตนเอง

4.1.4 ภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 แสดงให้เห็นความรักในวิชาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 2 มีความมั่นใจในตนเอง มีความหวังและความยืดหยุ่น

4.1.5 ส่งมอบผลลัพธ์ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 กำหนดเป้าหมายส่วนตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร
 ตัวชี้วัดที่ 2 ตั้งเป้าหมายและมาตรการสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
 ส่วนตัวและเป้าหมายองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 3 จดจ่อกับการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ส่วนตัว

ตัวชี้วัดที่ 4 กล้าเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้

ตัวชี้วัดที่ 5 จูงใจให้ผู้อื่นสนับสนุน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

4.2 การปฏิบัติตนตามความท้าทาย และความเป็นไปได้ต่าง ๆ มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

4.2.1 จัดลำดับความสำคัญ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 แสดงความเข้าใจว่าสิ่งใดสำคัญ แสดงความเข้าใจว่าสิ่งใด
 ไม่สำคัญและควรให้เวลากับงานต่าง ๆ

ตัวชี้วัดที่ 2 ใส่ใจกับภารกิจที่สำคัญและจัดการความต้องการหรือ
 ข้อเรียกร้องที่ขัดแย้งกัน

4.2.2 จัดการกับความท้าทายด้วยความเด็ดขาด ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ตัดสินอย่างถูกต้องบนพื้นฐานของความจริงประสพการณ์
 และความรู้ในสายงาน

ตัวชี้วัดที่ 2 สามารถตัดสินใจได้ทันท่วงทีและมีประสิทธิผลบนพื้นฐาน
 ของนโยบายชาติ ด้วยกระบวนการและเครื่องมือที่เหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 3 มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง

4.2.3 แสดงความคิดริเริ่มความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีทักษะ
 และทันท่วงที ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 แสดงให้เห็นถึงการมองโลกในแง่ดีและการคิดเชิงบวก

ตัวชี้วัดที่ 2 สนับสนุนของครูและนักเรียน

ตัวชี้วัดที่ 3 ประสานงานภายในองค์กรและข้ามองค์กรเพื่อสนับสนุน
 กิจกรรมแบบกล้าคิดกล้าทำ

4.3 การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

4.3.1 รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของตนเอง ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ใฝ่รู้และสนใจแนวโน้มปัจจุบันและอนาคตอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ 2 มีคุณสมบัติและความสามารถทางวิชาชีพตามที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ 3 หาพี่เลี้ยงที่ปรึกษาที่ให้ข้อมูลป้อนกลับ และสนับสนุน

ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำในระยะยาว

ตัวชี้วัดที่ 4 เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ มัลติมีเดีย และทรัพยากรการศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 5 มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการศึกษา ซึ่งจัดโดยสถาบันและองค์กรต่าง ๆ

ตัวชี้วัดที่ 6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลและเชิงวิชาชีพ

4.3.2 สนับสนุนค่านิยมและมุมมองของอาเซียน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 แสดงความเข้าใจหลักการและเหตุผลของกรอบความร่วมมือของอาเซียน

ตัวชี้วัดที่ 2 ส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับการบูรณาการในภูมิภาคอาเซียนผ่านกิจกรรมแผนการและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 3 เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย และการเคารพความหลากหลาย

ตัวชี้วัดที่ 4 พัฒนาการใช้ทักษะภาษาที่เชื่อมโยงประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียน

สรุปได้ว่า ความเป็นเลิศส่วนบุคคล หมายถึง การจัดการประสิทธิผลส่วนบุคคล การปฏิบัติตนตามความท้าทาย ความเป็นไปได้ต่าง ๆ และการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประกอบด้วยสมรรถนะทั่วไป 3 สมรรถนะ คือ

5.1 การส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

5.1.1 สร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำคณะทำงานของสถานศึกษาและชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา ประกอบด้วย ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 เข้าใจสถานภาพของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ในกรอบ ของบริบททางสังคมและการเมืองของท้องถิ่นภายนอกชุมชน

ตัวชี้วัดที่ 2 กำหนดความคาดหวังบทบาทและความรับผิดชอบของสถานศึกษาและชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ 3 สร้างการมีส่วนร่วมและรับการสนับสนุนจากบิดา มารดา ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนรวมทั้งจัดกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม

ตัวชี้วัดที่ 4 ปลุกฝังให้ชุมชนมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ แผนงานโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างการกำกับดูแลสถานศึกษา

5.1.2 สร้างความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนได้แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน

ตัวชี้วัดที่ 2 ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผน และร่วมรับผิดชอบลงทุนในการดำเนินการตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ 3 สนับสนุนการจัดกิจกรรมแบบใช้ชุมชน สถานศึกษาเป็นฐาน อย่างเป็นรูปธรรมและเชิงรุก เพื่อให้เกิดความยั่งยืน

5.2 การจัดการพันธมิตรและเครือข่ายทางการศึกษา มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

5.2.1 สื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทั้งรูปแบบการใช้ภาษาและสื่อประสมอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 2 มีการสื่อสารที่ชัดเจน สม่ำเสมอและเอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน

5.2.2 ให้การสนับสนุนแก่พันธมิตรและกิจกรรมของชุมชน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ระบุผู้สนับสนุน พันธมิตร หุ้นส่วนทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักของสถานศึกษา และสื่อสารให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมสถานศึกษาจากทุกฝ่าย

ตัวชี้วัดที่ 2 สร้างและรักษาเครือข่ายกับครูนักเรียนบิดา มารดา ผู้ปกครองและชุมชน และกำกับการเสนอประเด็นให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร

ตัวชี้วัดที่ 3 เป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อสะท้อนภาพลักษณ์เชิงบวกของสถานศึกษา

5.2.3 ส่งเสริมการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการสนทนาที่นำไปสู่การแลกเปลี่ยนและเข้าใจในความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความร่วมมือความเข้าใจและความเป็นหนึ่งเดียว

ตัวชี้วัดที่ 2 สนับสนุนหลักการและแนวทางที่ต่อต้านการเลือกปฏิบัติ และนำข้อตกลงร่วมกันที่ได้ไปปฏิบัติ

5.2.4 จัดการความขัดแย้งและใช้ทักษะการเจรจาต่อรอง ประกอบด้วย ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 รับฟังและใช้ประเด็นที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสในการพัฒนา การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 2 แก้ไขความขัดแย้งโดยตรงไปตรงมาอย่างสร้างสรรค์และ เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

ตัวชี้วัดที่ 3 เจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่ยังผลต่อการพัฒนา สถานศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 4 จัดให้มีกลไกในการนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปพัฒนาคุณภาพการบริการและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

5.3 รักษาความสัมพันธ์แบบร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

5.3.1 สนับสนุนแผนงานและโครงการที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน ประกอบด้วย ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 รักษาบรรยากาศฉันท์มิตรต่อบิดา มารดา ผู้ปกครอง และชุมชน

ตัวชี้วัดที่ 2 กำหนดความต้องการด้านการศึกษาระดับพื้นฐานของชุมชน ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก

ตัวชี้วัดที่ 3 ให้การสนับสนุนโครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเรียนรู้ แบบใช้ชุมชนเป็นฐาน

ตัวชี้วัดที่ 4 จัดตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินแผนงาน โครงการเรียนรู้ แบบใช้ชุมชนเป็นฐานแก่นักเรียน บิดา มารดา ผู้ปกครองและครอบครัว

5.3.2 สื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นระยะ

ตัวชี้วัดที่ 2 เปิดช่องทางการสื่อสารผ่านแหล่งสื่อประสมต่าง ๆ

ตัวชี้วัดที่ 3 ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบและเข้มงวด

ตัวชี้วัดที่ 4 สื่อสารความสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาสู่ชุมชน ภายนอก

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา การจัดการพันธมิตรและเครือข่ายทางการศึกษา และการรักษาความสัมพันธ์แบบร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริณญา สระทอง (2553, หน้า 152-154) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 เปรียบเทียบสมรรถนะทางภาวะผู้นำ ตามเพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยใช้ประชากร ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามวิธีการหาค่าความสอดคล้อง IOC (Index of Consistency) ได้ค่า ความสอดคล้องเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.98-1.00 ตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่า เท่ากับ 0.982 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะทางภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะพื้นฐานหลักของการเป็นผู้นำอยู่ในระดับสูง โดยมีสมรรถนะการเป็นผู้นำ และสมรรถนะด้านวิชาชีพสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายย่อยของทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาทุกแห่ง มีองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะทางภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาทุกด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ การใช้เทคโนโลยี

กมลพัชร หินแก้ว (2555, หน้า 108) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 ศึกษาการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน และศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 58 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 297 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น รวมทั้งสิ้น 355 คน โดยใช้สูตรของเครจซี่ และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 3 ตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีและความแปรปรวนทางเดียว โดยการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ซึ่งกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุด-ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริการที่ดีด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเองงานบริหารด้านวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุด-ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันในด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดีด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลของการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ และอายุ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน ในด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปภาณ โอนอ่อนปภากุล (2557, หน้า 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ

ของการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสำหรับสถานศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในปีการศึกษา 2555 โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 298 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.82 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนแบบทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร ในสถานศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างความร่วมมือกับ ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนาแผนงานของสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ด้านการ แสวงหาข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านการมีภาวะผู้นำและการสร้างผู้นำสำหรับการตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนา ผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพการบริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร และด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น และ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

อัมรินทร์ จันทาอ่อน (2557, หน้า 108-109) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครู ที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 การวิจัยคั้งขึ้น เพื่อการสร้างควมมุ่งมั่นเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ใน 8 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจัดบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ตัวอย่างที่ใช้ ในการทำงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2556 จำนวน 220 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ผู้วิจัยมีการเก็บข้อมูลช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2556 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2557 รวมระยะเวลา 1 เดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีสมรรถนะโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้งหมด 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านนั้น พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน และครูที่มีอายุและประสบการณ์การสอนต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดารารัตน์ จันทร์กาย (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558-2567) มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 และเขต 2 จำนวน 18 คน วิธีดำเนินการวิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐาน และฐานนิยม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558-2567) ต้องประกอบด้วย สมรรถนะ 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสติปัญญา ด้านทักษะการบริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสมรรถนะทั้ง 6 ด้านดังกล่าว มีความสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด

เกตุสุดา กิ่งการจร (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นัจกัต บุษากิมพ์ (2561, หน้า 332) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำหรับมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้สำหรับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้มาโดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน กระจายตามภูมิภาค จำนวน 461 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ประเด็นการสนทนากลุ่ม แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบประเมินความเหมาะสม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการยกระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะในหน้าที่ สมรรถนะส่วนบุคคล และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และรูปแบบการยกระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ ได้แก่ สมรรถนะในหน้าที่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะส่วนบุคคล และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลที่มีขนาดต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูจำนวน 30 แห่ง จาก 10 เขต จำนวน 1,572 คน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 22 คน และครูจำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์โดยทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือไม่แตกต่างกัน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

จิรพรณัฏฐ์ ภูมรินทร์ (2562, หน้า 207) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 และความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 56 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา

ตามแนวคิดของเอลเลียตต์ซีฟ (Elliott Seif) และเจย์แมคไท (Jay McTighe) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รูปแบบเพียร์สัน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน การจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในเชิงบวก ลักษณะคล้ายตามกัน

ณัฐธิดา มีจันทร์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนาทุกโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 104 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารระดับสูงด้านการศึกษาและนักวิชาการด้านการศึกษาที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่าสำหรับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ปวีรีดา มีศรี (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูของสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าว จำนวน 313 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

และมีการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ยมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณขั้นบันได ซึ่งผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะสำหรับผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาที่นำมาศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจการทำงานของครู และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีเพียง 3 สมรรถนะเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง โดยทั้งหมดรวมกันส่งผลได้มากถึงร้อยละ 47 เฉพาะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพียงสมรรถนะเดียวสามารถอธิบายได้มากถึงร้อยละ 39

พิชามญช์ ลาวชัย (2562, หน้า 85–86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม และความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ จำนวนทั้งสิ้น 62 โรงเรียน โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) และ กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทน จำนวน 1 คน ครู ผู้ทำหน้าที่หัวหน้างานฝ่ายบุคคล จำนวน 1 คน ครูจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามตามแนวคิดของเฮลริเกิล, แจ็คสัน และสโลคัม (Hellriegel, Jackson, and Slocum) และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของคาสเต็ตเตอร์ (Casterter) นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (%) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) สรุปผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย”สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม” สรุปได้ดังนี้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ การเจรจาต่อรอง การให้ข้อมูล ข่าวสาร การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การวางแผนกำลังคน การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การสรรหา การนำเข้าสู่หน่วยงานและการคัดเลือก และสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้ายตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มัญญา ปัตถาวงษ์ (2562, หน้า 56-57) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 335 คน ได้มาด้วยวิธีการใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20-0.66 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปราจีนบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกชัย มดแสง (2562, หน้า 170) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการ บริการที่ดีด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 297 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยใช้สูตรตามวิธีของเชฟเฟ่ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพัฒนาตนเอง ผลการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีอายุและตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณิรนุช ชินทุมพงษ์ (2563, หน้า 34-35) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา ศึกษาสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพ

ครูสุภา และเปรียบเทียบสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสุภา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 123 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือในการศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นจริง และสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสุภารวมทั้งสิ้น 7 ด้าน โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ยืนยันความจำแนกประเภทในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ด้วยการทดสอบแบบ F-test ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะที่เป็นจริงตามมาตรฐานวิชาชีพครูสุภา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสุภาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่เป็นจริง และสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสุภา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสมรรถนะที่เป็นจริง และสมรรถนะที่คาดหวังตามมาตรฐานวิชาชีพครูสุภาแตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะที่เป็นจริง และสมรรถนะที่คาดหวังตามมาตรฐานวิชาชีพครูสุภา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและรายด้าน

ปฏิมากร บุนนีก (2563, หน้า 56-57) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 306 คน ได้มาด้วยวิธีการใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยเครื่องมือที่ใช้สำหรับในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.28-0.88 และ

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

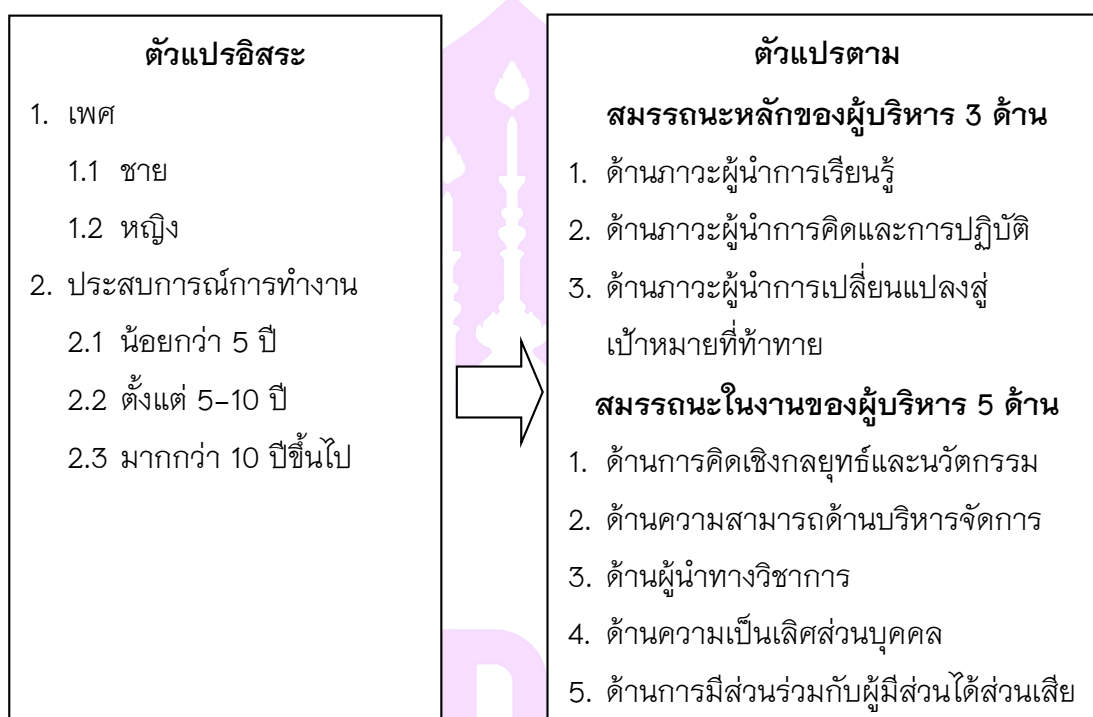
ทัศนีย์ ไชยจิตร (2563, หน้า 111-112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอ น้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอ น้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan จำนวน 209 คน ใช้การสุ่มแบบ แบ่งชั้นตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 32 คน ครูผู้สอน จำนวน 177 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายโดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอ น้ำยืน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอ น้ำยืน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอ น้ำยืน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

เป็นที่มของครู ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีปัจจัยทางภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มของครูโรงเรียนในอำเภอไยีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทั้งหมด 2 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี คิดเป็นร้อยละ 31.9 ประกอบด้วย ด้านการค้ำึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ทิพวัลย์ อ้ายปั่น (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน ในเครือข่ายมูลนิธิฯ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย เปิดตารางของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.969 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง จึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิ คริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Seheffe) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่า 15 ปีขึ้นไป ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปีมีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อทำการศึกษาสมรรถนะของ
ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
ดังนี้



ภาพ 6 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วย 8 กลุ่มเครือข่ายการศึกษา จำนวน 120 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 665 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล, 2564, สื่อออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 248 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เทียบขนาดของประชากรที่ จำนวน 700 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 248 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษาและทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเครือข่ายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. กลุ่มเครือข่ายการศึกษาช่อแฮ นาจักร	98	37
2. กลุ่มเครือข่ายการศึกษามิ่งเมือง	107	42
3. กลุ่มเครือข่ายการศึกษापญาพล	53	20
4. กลุ่มเครือข่ายการศึกษานางคอย	103	42
5. กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเบญจมิตร	71	23
6. กลุ่มเครือข่ายการศึกษายมเหนือ	103	42
7. กลุ่มเครือข่ายการศึกษาสองฝั่งสามัคคี	97	24
8. กลุ่มเครือข่ายการศึกษานองม่วงไข่	33	18
รวมทั้งสิ้น	665	248

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่ต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ 2) ด้านภาวะผู้นำการคิดและการปฏิบัติ และ 3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) (Best and Kahn, 1993, pp. 246–250) ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 2) ด้านความสามารถด้านบริหารจัดการ 3) ด้านผู้นำทางวิชาการ 4) ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) (Best and Kahn, 1993, pp. 246–250) ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมสมรรถนะการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะ 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำการคิดและการปฏิบัติ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย และสมรรถนะในงาน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านความสามารถด้านบริหารจัดการ ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล และด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหา และการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

4.1 นายพิทักษ์ กาวีวน รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 (ค.ต.การศึกษานอกระบบโรงเรียน)

4.2 นายศักดิ์ศิลป์ ตาขันทะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดเมธังกราวาสฯ (เทศรฐราชภรรนุภูล) (กค.ม.การบรหการการคศึกษา)

4.3 นางสาวชนันฎชิตา กาลิชัย รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดเมธังกราวาสฯ (เทศรฐราชภรรนุภูล) (กค.ม.การบรหการการคศึกษา)

โดยหาดัชนีความสอดคคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคคล้องกับวัตถุประสงค์

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

6. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.99

8. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และเก็บรวบรวมข้อมูลกับด้วยตนเอง โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ใช้ระยะเวลา 15-20 วัน
3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 248 ชุด ได้รับกลับคืนมา 248 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักน้อยที่สุด

และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 69)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50– 5.00 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50–4.49 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50–3.49 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50–2.49 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.49 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้หาค่าเฉลี่ย (\bar{X})
 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายชื่อ รายด้าน และ
 โดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจาก
 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานมาก
 คะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานน้อยที่สุด

และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 69)
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50–5.00 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50–4.49 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50–3.49 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50–2.49 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.49 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการ
 บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ
 โดยการทดสอบค่าที (T-test) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ
 (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่าง
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (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 การทดสอบค่าที (T-test)
 - 3.5 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบ t
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกด้วยกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	112	45.20
หญิง	136	54.80
รวม	248	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	83	33.50
ตั้งแต่ 5-10 ปี	39	15.70
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	126	50.80
รวม	248	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 และเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากที่สุด คือ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมา ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และน้อยที่สุดประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวม

สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร		การแปลผล
	ของผู้บริหาร		
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้	4.42	0.72	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ	4.40	0.75	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย	4.39	0.74	มาก
รวม	4.40	0.52	มาก

จากตาราง 3 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.42$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.40$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ($\bar{X} = 4.39$)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลักของผู้บริหาร
ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่
เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้

สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหาร สถานศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้	ระดับสมรรถนะหลักของ ผู้บริหาร		การแปลผล
	n = 248		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการนำการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา ทีมงานมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายของสถานศึกษา	4.52	0.67	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการนำครูไปสู่การพัฒนาผู้เรียน	4.34	0.76	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการนำการเรียนรู้ เพื่อการ จัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ทั้งด้าน กายภาพ สังคม และจิตวิทยา ให้เหมาะสม และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากร และชุมชน	4.40	0.74	มาก
รวม	4.42	0.72	มาก

จากตาราง 4 ระดับ สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ
($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทีมงานมุ่งสู่ผลลัพธ์
ที่ท้าทายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.52$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำการเรียนรู้ เพื่อการจัดการสภาพแวดล้อม
การเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพ สังคม และจิตวิทยา ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
ครู บุคลากร และชุมชน ($\bar{X} = 4.40$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำครูไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.34$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหาร
ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ

สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหาร สถานศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำทางการคิด และการปฏิบัติ	ระดับสมรรถนะหลักของ ผู้บริหาร n = 248		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีกรอบแนวคิดแบบเติบโต ที่มีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญา พัฒนาได้	4.41	0.72	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีกรอบแนวคิดแบบเติบโต ที่มีความเชื่อว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาส ในการเรียนรู้	4.42	0.71	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีความพยายามในการทำ สิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ	4.43	0.68	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีความคิดเชิงกลยุทธ์	4.38	0.73	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีความคิดเป็นระบบ	4.39	0.69	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีความคิดเชิงนวัตกรรม	4.39	0.75	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจและ เป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู	4.40	0.82	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีความซื่อสัตย์สุจริต	4.37	0.77	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหาร สถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำทางการคิด และการปฏิบัติ	ระดับสมรรถนะหลักของ		
	ผู้บริหาร		การแปลผล
	n = 248		
	\bar{X}	S.D.	
9. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีความเป็นธรรม	4.37	0.79	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีความเป็นประชาธิปไตย	4.41	0.81	มาก
รวม	4.40	0.75	มาก

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการมีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.43$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการมีกรอบแนวคิดแบบเติบโต ที่มีความเชื่อว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหาร
ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย

สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหาร สถานศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สู่เป้าหมายที่ท้าทาย	ระดับสมรรถนะหลักของ ผู้บริหาร n = 248		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการจูงใจครูให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ ที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน	4.40	0.70	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการจูงใจนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ ที่ท้าทายในการเรียนรู้	4.38	0.75	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการเสริมครูให้ร่วมมือรวมพลัง นำการเปลี่ยนแปลง	4.48	0.76	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน	4.32	0.78	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	4.37	0.76	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มพูน สมรรถนะการบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง	4.45	0.68	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยใช้การสื่อสารเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ การบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง	4.34	0.78	มาก
รวม	4.39	0.74	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการเสริมครู่ให้ร่วมมือรวมพลังนำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.48$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน ($\bar{X} = 4.32$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม

สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะในงานของผู้บริหาร		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	4.33	0.82	มาก
2. ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ	4.35	0.80	มาก
3. ด้านผู้นำทางวิชาการ	4.34	0.81	มาก
4. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	4.35	0.90	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.06	0.99	มาก
รวม	4.30	0.60	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ

($\bar{X} = 4.35$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.35$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.06$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	ระดับสมรรถนะในงานของผู้บริหาร		การแปลผล
	n = 248		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาสถานศึกษา	4.26	0.89	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ	4.37	0.76	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการตัดสินใจบนฐานข้อมูล	4.36	0.80	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.31	0.83	มาก
รวม	4.33	0.82	มาก

จากตาราง 8 สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.37$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการตัดสินใจบนฐานข้อมูล ($\bar{X} = 4.36$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการพัฒนาแผนกลยุทธ์เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ

สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาฯ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ	ระดับสมรรถนะในงานของผู้บริหาร n = 248		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการด้านระบบของสถานศึกษา	4.23	0.82	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรของสถานศึกษา	4.41	0.67	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานศึกษา	4.43	0.89	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	4.33	0.80	มาก
รวม	4.35	0.80	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.43$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการ

ด้านทรัพยากรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการด้านระบบของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.23$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหาร
ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่
เขต 1 ด้านผู้นำทางวิชาการ

สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการ บริหารสถานศึกษาฯ ด้านผู้นำทางวิชาการ	ระดับสมรรถนะในงาน ของผู้บริหาร		การแปลผล
	n = 248		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ในสถานศึกษา	4.35	0.78	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.32	0.86	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการนิเทศการสอน	4.35	0.82	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการประเมินผลการปฏิบัติของครู	4.43	0.76	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการจัดการผลลัพธ์การเรียนรู้ ตามแผนที่กำหนด	4.29	0.82	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการจัดการทักษะจำเป็น ในการทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการ	4.31	0.81	มาก
รวม	4.34	0.81	มาก

จากตาราง 10 พบว่า สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านผู้นำทางวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการประเมินผลการปฏิบัติของครู ($\bar{X} = 4.43$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการจัดการผลลัพธ์การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด ($\bar{X} = 4.29$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล

สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ระดับสมรรถนะในงานของผู้บริหาร		การแปลผล
	n = 248		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการจัดการประสิทธิผลส่วนบุคคล	4.30	1.01	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติตามความท้าทายและความเป็นไปได้ต่าง ๆ	4.37	0.77	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.39	0.91	มาก
รวม	4.35	0.90	มาก

จากตาราง 11 พบว่า สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.39$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติตามความท้าทายและความเป็นไปได้ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.37$) และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการจัดการประสิทธิผลส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับสมรรถนะในงานของผู้บริหาร		การแปลผล
	n = 248		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา	4.29	0.99	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการจัดการพันธมิตรและเครือข่ายการศึกษา	4.30	0.86	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการรักษาความสัมพันธ์แบบร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.60	1.11	มาก
รวม	4.06	0.99	มาก

จากตาราง 12 พบว่า สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการจัดการพันธมิตรและเครือข่ายการศึกษา ($\bar{X} = 4.30$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนา

สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการรักษาความสัมพันธ์แบบร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.60$)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา	เพศ				t-test	p
	เพศชาย n = 112		เพศหญิง n = 136			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้	4.44	0.46	4.40	0.62	0.638	0.524
2. ด้านภาวะผู้นำทาง การคิดและการปฏิบัติ	4.45	0.50	4.36	0.57	1.300	0.195
3. ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสู่ เป้าหมายที่ท้าทาย	4.42	0.52	4.36	0.60	0.820	0.413
รวม	4.44	0.46	4.37	0.60	0.082	0.276

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหาร
ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่
เขต 1 จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของครูต่อ สมรรถนะในงานของ ผู้บริหารในการบริหาร สถานศึกษา	เพศ				t-test	p
	เพศชาย n = 112		เพศหญิง n = 136			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม	4.39	0.57	4.27	0.71	1.402	0.162
2. ด้านความสามารถ ด้านการบริหารจัดการ	4.40	0.60	4.31	0.66	1.194	0.234
3. ด้านผู้นำทางวิชาการ	4.40	0.57	4.29	0.65	1.470	0.143
4. ด้านความเป็นเลิศ ส่วนบุคคล	4.47	0.66	4.25	0.85	2.329	0.021
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.11	0.59	4.03	0.71	0.926	0.355
รวม	4.35	0.60	4.23	0.72	0.031	0.125

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ
ในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แพร่ เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ส่วนด้านอื่น ๆ
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูต่อ สมรรถนะหลักของ ผู้บริหารในการบริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						การแปล ผล
	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้	4.21	0.73	4.40	0.59	4.50	0.44	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำทางการคิด และการปฏิบัติ	4.16	0.59	4.40	0.60	4.47	0.46	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สู่เป้าหมายที่ท้าทาย	4.06	0.69	4.39	0.60	4.49	0.46	มาก
รวม	4.13	0.60	4.40	0.57	4.48	0.42	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.21$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.16$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ($\bar{X} = 4.06$) ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.40$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.40$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ($\bar{X} = 4.39$) และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.50$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ($\bar{X} = 4.49$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.47$)

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.58	2	1.29	4.312	0.014
	ภายในกลุ่ม	73.36	245	0.30		
	รวม	75.94	247			
2. ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.84	2	1.42	4.998	0.007
	ภายในกลุ่ม	69.51	245	0.28		
	รวม	72.35	247			
3. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	5.56	2	2.78	9.350	0.000
	ภายในกลุ่ม	72.85	245	0.30		
	รวม	78.41	247			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.63	2	1.82	7.136	0.001
	ภายในกลุ่ม	62.39	245	0.26		
	รวม	66.02	247			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's)

ตาราง 17 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลัก
 ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครู
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	(\bar{X})	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า 10 ปี
		5 ปี	5-10 ปี	ขึ้นไป
		4.21	4.40	4.50
น้อยกว่า 5 ปี	4.21	-	-0.19	-0.29*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.40		-	-0.10*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.50			-

จากตาราง 17 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 18 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลัก
 ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ
 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	(\bar{X})	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า 10 ปี
		5 ปี	5-10 ปี	ขึ้นไป
		4.16	4.40	4.47
น้อยกว่า 5 ปี	4.16	-	-0.24*	-0.31*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.40		-	-0.07
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.47			-

จากตาราง 18 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 19 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลัก
 ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย
 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	(\bar{X})	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า 10 ปี
		5 ปี	5-10 ปี	ขึ้นไป
		4.06	4.39	4.49
น้อยกว่า 5 ปี	4.06	-	-0.33*	-0.43*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.39		-	-0.10
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.49			-

จากตาราง 19 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อ
 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย แตกต่างกับครู
 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อ
 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ แตกต่างกับครูที่มี
 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น
 พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูต่อ สมรรถนะในงานของ ผู้บริหารในการบริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						การแปล ผล
	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม	3.85	0.75	4.37	0.71	4.44	0.51	มาก
2. ด้านความสามารถ ด้านการบริหารจัดการ	4.04	0.76	4.34	0.63	4.45	0.57	มาก
3. ด้านผู้นำทางวิชาการ	4.03	0.75	4.33	0.63	4.44	0.53	มาก
4. ด้านความเป็นเลิศ ส่วนบุคคล	3.95	0.92	4.37	0.86	4.47	0.61	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.74	0.64	4.04	0.67	4.19	0.62	มาก
รวม	3.95	0.70	4.30	0.64	4.41	0.48	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.04$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.03$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.74$) ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.37$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.37$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.04$) และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.47$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะในงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	10.76	2	5.38	13.954	0.000
	ภายในกลุ่ม	94.46	245	0.39		
	รวม	105.22	247			
2. ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	5.06	2	2.53	6.561	0.002
	ภายในกลุ่ม	94.52	245	0.39		
	รวม	99.58	247			
3. ด้านผู้นำทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	5.09	2	2.55	7.001	0.001
	ภายในกลุ่ม	89.11	245	0.36		
	รวม	94.20	247			
4. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	8.00	2	4.00	6.961	0.001
	ภายในกลุ่ม	140.50	245	0.57		
	รวม	148.50	247			
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระหว่างกลุ่ม	6.14	2	3.07	7.470	0.001
	ภายในกลุ่ม	100.61	245	0.41		
	รวม	106.75	247			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.53	2	3.27	9.914	0.000
	ภายในกลุ่ม	80.75	245	0.33		
	รวม	87.28	247			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 21 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	(\bar{X})	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า 10 ปี
		5 ปี	5-10 ปี	ขึ้นไป
		3.85	4.37	4.44
น้อยกว่า 5 ปี	3.85	-	-0.52*	-0.59*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.37		-	-0.07
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.44			-

จากตาราง 22 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะ
 ในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในด้านความสามารถด้านการบริหาร
 จัดการตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	(\bar{X})	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า 10 ปี
		5 ปี	5-10 ปี	ขึ้นไป
		4.04	4.34	4.45
น้อยกว่า 5 ปี	4.04	-	-0.30*	-0.41*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.34		-	-0.11
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.45			-

จากตาราง 23 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็น
 ต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน
 ในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของ
 ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
 ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า
 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะ
 ในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในด้านความสามารถด้านผู้นำทางวิชาการ
 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	(\bar{X})	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า 10 ปี
		5 ปี	5-10 ปี	ขึ้นไป
		4.03	4.33	4.44
น้อยกว่า 5 ปี	4.03	-	-0.30*	-0.41*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.33		-	-0.11
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.44			-

จากตาราง 24 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านผู้นำทางวิชาการ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านผู้นำทางวิชาการ แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 25 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะ
 ในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในด้านความสามารถด้านความเป็นเลิศ
 ส่วนบุคคลตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	(\bar{X})	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า 10 ปี
		5 ปี	5-10 ปี	ขึ้นไป
		3.95	4.37	4.47
น้อยกว่า 5 ปี	3.95	-	-0.42*	-0.52*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.37		-	-0.10
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.47			-

จากตาราง 25 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็น
 ต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
 ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มี
 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการ
 บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความเป็น
 เลิศส่วนบุคคล แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 26 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของสมรรถนะ
 ในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	(\bar{X})	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า 10 ปี
		5 ปี	5-10 ปี	ขึ้นไป
		3.74	4.04	4.19
น้อยกว่า 5 ปี	3.74	-	-0.30*	-0.45*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.04		-	-0.15
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.19			-

จากตาราง 26 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็น
 ต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน
 ในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของ
 ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า
 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วย 8 กลุ่มเครือข่ายการศึกษา จำนวน 120 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 665 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 700 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ทำทนาย

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาที่มุ่งงานมุ่งผลลัพธ์ที่ทำทนายของ สถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการนำการเรียนรู้ เพื่อการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพ สังคม และจิตวิทยา ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากร และชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการนำครูไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

2. สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการมีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการมีกรอบแนวคิดแบบเติบโต ที่มีความเชื่อว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการมีความเป็นธรรม

3. สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการเสริมครูให้ร่วมมือรวมพลัง นำการเปลี่ยนแปลง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ การบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา และชุมชน

ผลการศึกษาสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์

ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1. สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการตัดสินใจบนฐานข้อมูล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการพัฒนาแผนกลยุทธ์เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาสถานศึกษา

2. สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการด้านระบบของสถานศึกษา

3. สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการประเมินผลการปฏิบัติของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการจัดการผลลัพธ์การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด

4. สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติตามความท้าทาย

และความเป็นไปได้ต่าง ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการจัดการประสิทธิผลส่วนบุคคล

5. สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการจัดการพันธมิตรและเครือข่ายการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการรักษาความสัมพันธ์แบบร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

1. เพศต่างกันมีสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

1. เพศต่างกันมีสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี

เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2. ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการนำการเรียนรู้เพื่อพัฒนาที่ทีมงานมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ทำหายของสถานศึกษา โดยเฉพาะการนำครูไปสู่การพัฒนาผู้เรียน และการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งทางด้านกายภาพ สังคม และจิตวิทยา ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากร และชุมชน สอดคล้องกับ ศิริินญา สระทอง(2553, หน้า 152-154) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะทางภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า สมรรถนะของการเป็นผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาด้านสมรรถนะการเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

1.2 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบแนวคิดแบบเติบโต การมีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้ มองปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ คิดเป็นระบบ และคิดเชิงนวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นธรรม และความเป็นประชาธิปไตยที่ส่งผลต่อครูโดยตรง สอดคล้องกับ ศิริินญา สระทอง

(2553, หน้า 152–154) ได้ศึกษาสมรรถนะทางภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา ด้านสมรรถนะการเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ ปภาณ โอนอ่อนปภากุล(2557, หน้า 72) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทายอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจครูและนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทาย เสริมครูให้ร่วมมือรวมพลังนำการเปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน บริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ ศิริณญา สระทอง(2553, หน้า 152–154) ได้ศึกษาสมรรถนะทางภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า สมรรถนะของการเป็นผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา ด้านสมรรถนะการเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ ทศนิ ไชยจิตร์(2563, หน้า 111–112) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการด้านระบบและทรัพยากรของสถานศึกษา การบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างยั่งยืน ส่งผลต่อครูที่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ

พิชามญช์ ลาวชัย (2562, หน้า 85-86) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการประสิทธิผลส่วนบุคคล การปฏิบัติตนตามความท้าทายและความเป็นไปได้ต่าง ๆ เป็นแบบอย่างสำหรับครูในการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ พิชามญช์ ลาวชัย (2562, หน้า 85-86) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างสำหรับครู ในการการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนิเทศการสอน การประเมินผลการปฏิบัติของครู การจัดการผลลัพธ์การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด และทักษะจำเป็นในการทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับ เกตุสุตา วงษ์นา (2560, หน้า 127) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีส่วนรวมในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ การแปลงแผนสู่การปฏิบัติ การตัดสินใจบนฐานข้อมูล และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ ภิมากร บุนนที (2563, หน้า 56-57) ได้ทำการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูในการพัฒนาสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา การจัดการพันธมิตรและเครือข่ายทางการศึกษา และการรักษาความสัมพันธ์แบบร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สอดคล้องกับ มนูญญา ปัตถาวงษ์ (2562, หน้า 56-57) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

3.1 เพศต่างกั้มีสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาโดยให้ครูมีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสถานศึกษา มีเป้าหมายร่วมกัน จึงทำให้ครูเพศชายและครูหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กมลพัชร หินแก้ว (2555, หน้า 108) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อัมรินทร์ จันทาอ่อน (2557, หน้า 108-109) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เอกชัย มดแสง (2562, หน้า 170) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ประสพการณ์การทำงานต่างกัันมีสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพรว์ เขต 1 แตกต่างกัันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูปฏิบัติหน้าที่ การสอนและหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารที่มีประสพการณ์การทำงาน เป็นระยะเวลามากบ้าง น้อยบ้าง แตกต่างกัันออกไป ส่งผลทำให้มีการพัฒนาความสามารถ ของผู้บริหารในการพัฒนาครู นักเรียน สถานศึกษาอย่างมีทิศทาง และต่อเนื่องแตกต่างกััน ออกไป นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่แสดงออกถึงการยอมรับ ยกย่องและให้รางวัลกับการทำงานเป็นที่มออย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดและจัดหาทรัพยากร ที่จำเป็นต่อการการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและให้การให้คำปรึกษา ดังนั้น จึงอาจมีพฤติกรรมการบริหารที่แตกต่างกัันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ กมลพัชร หินแก้ว (2555, หน้า 108) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัันจะมีสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในด้าน ภาพรวมแตกต่างกััน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่าง โดยมุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
 - 1.2 ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปฏิบัติตน ตามความท้าทายและความเป็นไปได้ต่าง ๆ และการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
 - 1.3 ด้านภาวะผู้นำสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปลี่ยนแปลงครู และนักเรียนให้เป็นผู้นำที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทาย ร่วมมือรวมพลังนำการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน
2. สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึง ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้แก่ผู้บริหาร

และครู รวมทั้งพัฒนาบทบาทของครูในสถานศึกษาให้กลายเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นตัวกลางในการสื่อสารและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

2.2 ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 ด้านผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนโดยมุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเอง ในด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และเป็นต้นแบบสำหรับครูและนักเรียน

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น สถานศึกษาควรมีการระดมทรัพยากร วิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารงานของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำ การเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

3. ควรศึกษาสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กมลพัชร หินแก้ว. (2555). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- กระทรวงมหาดไทย. (2549). **องค์ความรู้ Competency.** สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2564, จาก http://km.moi.go.th/km/22_competency/competency.html.
- กลุ่มบริหารงานบุคคล. (2564). **รายงานสรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ในสถานศึกษา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.** สืบค้นเมื่อ 29 พฤษภาคม 2564, จาก <https://sites.google.com/a/phrae1.go.th/personal/khxmml-sarsnthes>.
- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ขรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). **การพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). **รายงานเฉพาะเรื่องที่ 8 การปฏิรูปครูและอาจารย์.** กรุงเทพฯ: คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา.
- ครูเชียงราย. (2563). **คู่มือบริหารงาน 4 ฝ่าย.** สืบค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.kruchiangrai.net/2020/03/20/คู่มือบริหารงาน-4ฝ่ายงาน/>.
- จิรพรรณ หิรัญวารเสฏฐ์. (2555). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จิรพรณ์ภูรี ภูมรินทร์. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอน ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 11(1), 207.

- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามัธยมศึกษา 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.
- ภูมิกร บุ่งกี. (2563). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ณัฐธิดา มีจันทร์. (2562). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณิรนุช ชินทุมพงษ์. (2563). การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. **วารสารศึกษาศาสตร์**, 7(1), 34.
- ดาร์รัตน์ จันทร์กาย. (2559). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิษฐ์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2558-2567)**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์, อุดรดิษฐ์.
- ทัศนีย์ ไชยจิตร. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย**, 5(1), 111-112.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

- ทิพวัลย์ อ้ายป๋น. (2564). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.**
- ทีฆทัสน์ มหาวาร. (2556). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.**
- ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม. (2559). **การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.**
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส.**
- นภารัตน์ หอเจริญ. (2559). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.**
- นัจภาค บูชาพิมพ์. (2561). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 10(2), 332.**
- บุษบา จีเพ็ชร. (2557). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.**
- ปภาณ โอนอ่อนปกากุล. (2557). **การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.**
- ปวีศา มีศรี. (2562). **สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.**

- เปรม สุวรรณภูฏ. (2555). **สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม.** การศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580. (13 ตุลาคม 2561). **ราชกิจจานุเบกษา.** 135(83 ง).
หน้า 30.
- พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** การศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- มนัญญา ปัดถาวงษ์. (2562). **การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ปราจีนบุรี.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ยาเป็น เรื่องจรูญศรี. (2555). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม
2564, จาก <http://www.kroobannok.com/39826>.
- ลดาวลัย รุ่งเรือง. (2563). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม. วารสารมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์, 3(2), 9.**
- ศิริินญา สระทอง. (2553). **สมรรถนะทางภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับ
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 152–154.**
- สมคิด มางวงศ์. (2554). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง
จันทบุรีและตราด.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สมภพ ดวงช่อม. (2554). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. (2562). **รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. แพร่ :** กลุ่มบริหารงานบุคคล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือและชุดฝึกอบรมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 การอบรมแบบผสมผสาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). **ชุดวิชาการจัดการเรียนรู้ โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ.** กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ.
- สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). **ชุดวิชาการจัดการเรียนรู้ โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ.** กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ.
- หอมหวน แสงเวียงจันทร์. (2559). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- องค์การสวนสัตว์. (2560). **คู่มือแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและการประเมินสมรรถนะ.** กรุงเทพฯ: สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล.
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

- อัมรินทร์ จันทาอ่อน. (2557). **ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.**
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2560). **คำถามจุดคิด เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เอสอาร์เซ็นเตอร์.**
- เอกชัย มดแสง. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 7(2), 170.**
- Best, J. and Kahn, J. V. (1993). **Research in Education** (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Bryant, J. and Poustie, K. (2001). The new management development Paradigm. **Human Resource Planning, 20(8), 14–21.**
- Byham, S. L. and Moyer, K. (1998). **The Competent Manager.** Retrieved May 26, 2564, from www.competency.com.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than Intelligence. **American Psychologists, 28(1), 1–14.**
- Spencer, L. M. and Spencer, S. M. (1993). **Competency at work : Models for Superior Performance.** New York: John Wiley and Sons.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายพิทักษ์ กาวีวน

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
วุฒิการศึกษา ค.ต.การศึกษานอกระบบโรงเรียน
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

2. นายศักดิ์ศิลป์ ตาขันทะ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดเม็ชกราวาส(เศรษฐราษฎร์นุกูล)
วุฒิการศึกษา กศ.ม.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเม็ชกราวาส
(เศรษฐราษฎร์นุกูล) จังหวัดแพร่
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

3. นางสาวชนัญชิตา กาลิชัย

สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดเม็ชกราวาส(เศรษฐราษฎร์นุกูล)
วุฒิการศึกษา กศ.ม.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเม็ชกราวาส
(เศรษฐราษฎร์นุกูล) จังหวัดแพร่
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

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

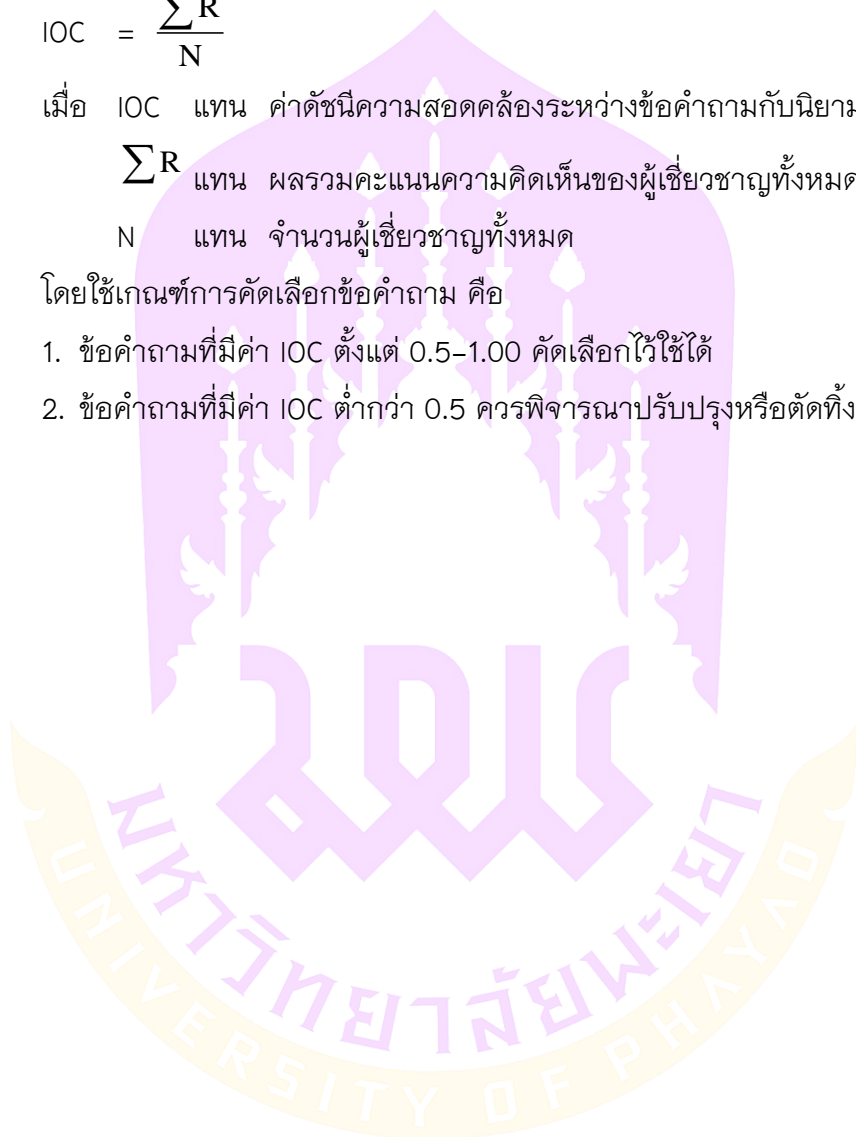
เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

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



ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วย
ข้อคำถาม 3 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการนำการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทีมงานมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ทำนายของ สถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการนำครูไปสู่การพัฒนา ผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการนำการเรียนรู้ เพื่อการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ทั้งด้านกายภาพ สังคม และจิตวิทยา ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ครู บุคลากร และชุมชน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ						
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีกรอบแนวคิด แบบเติบโต ที่มีความเชื่อว่าความสามารถ และสติปัญญาพัฒนาได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีกรอบแนวคิด แบบเติบโต ที่มีความเชื่อว่าปัญหาและ อุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการมีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการมีความคิดเชิงกลยุทธ์	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการมีความคิดเป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการมีความคิดเชิงนวัตกรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการมีความซื่อสัตย์สุจริต	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการมีความเป็นธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการมีความเป็นประชาธิปไตย	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย						
14	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการจูงใจครูให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
15	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการจูงใจนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ทำทหายในการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการเสริมครูให้ร่วมมือร่วมพลังนำการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน	1	1	1	1	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยใช้การสื่อสารเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการพัฒนาแผนกลยุทธ์เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการตัดสินใจบนฐานข้อมูล	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ						
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการด้านระบบของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วย
ข้อคำถาม 5 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านผู้นำทางวิชาการ						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการนำหลักสูตร สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการส่งเสริมการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการนิเทศการสอน	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการประเมินผลการปฏิบัติ ของครู	1	1	1	1	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการจัดการผลลัพธ์ การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด	1	1	1	1	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการจัดการทักษะจำเป็น ในการทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการจัดการประสิทธิผล ส่วนบุคคล	1	1	1	1	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติตนตาม ความท้าทายและความเป็นไปได้ต่าง ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วย
ข้อคำถาม 5 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
17	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการพัฒนา วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการส่งเสริม ความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนา สถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการจัดการ พันธมิตรและเครือข่ายการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการรักษาความสัมพันธ์ แบบร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1	1	1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.987	.987	40

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำการเรียนรู้เพื่อพัฒนาที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ทำนายของสถานศึกษา]	4.57	.728	30
ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำครูไปสู่การพัฒนาผู้เรียน]	4.47	.860	30
ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำการเรียนรู้เพื่อการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพ สังคม และจิตวิทยา ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากร และชุมชน]	4.73	.640	30
ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain & Behavior Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการมีกรอบแนวคิดแบบเติบโต ที่มีความเชื่อว่าจะมีความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้]	4.70	.466	30
ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain & Behavior Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการมีกรอบแนวคิดแบบเติบโต ที่มีความเชื่อว่าจะปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้]	4.57	.679	30

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain & Behavior Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการ มีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทาย และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ]	4.77	.504	30
ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain & Behavior Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการ มีความคิดเชิงกลยุทธ์]	4.60	.621	30
ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain & Behavior Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการ มีความคิดเป็นระบบ]	4.57	.626	30
ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain & Behavior Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการ มีความคิดเชิงนวัตกรรม]	4.73	.640	30
ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain & Behavior Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการสร้าง แรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในด้าน จิตวิญญาณความเป็นครู]	4.73	.691	30
ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain & Behavior Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการมีความ ซื่อสัตย์สุจริต]	4.70	.794	30

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain & Behavior Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการ มีความเป็นธรรม]	4.63	.850	30
ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain & Behavior Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการ มีความเป็นประชาธิปไตย]	4.70	.794	30
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย ที่ท้าทาย (Change & Challenge Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการจูงใจครูให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทาย ในการปฏิบัติงาน]	4.63	.718	30
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย ที่ท้าทาย (Change & Challenge Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการจูงใจนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ ที่ท้าทายในการเรียนรู้]	4.73	.583	30
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย ที่ท้าทาย (Change & Challenge Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการเสริมครูให้ร่วมมือรวมพลัง นำการเปลี่ยนแปลง]	4.73	.691	30

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย ที่ท้าทาย (Change & amp; Challenge Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการ พัฒนาสถานศึกษาและชุมชน]	4.53	.819	30
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย ที่ท้าทาย (Change & amp; Challenge Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ]	4.73	.583	30
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย ที่ท้าทาย (Change & amp; Challenge Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มพูน สมรรถนะการบริหารและกลไก การเปลี่ยนแปลง]	4.70	.596	30
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย ที่ท้าทาย (Change & amp; Challenge Leadership) [ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยใช้ การสื่อสารเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ การบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง]	4.67	.711	30
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการพัฒนา แผนกลยุทธ์เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาสถานศึกษา]	4.60	.770	30

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการแปลง แผนสู่การปฏิบัติ]	4.73	.583	30
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการตัดสินใจ บนฐานข้อมูล]	4.63	.765	30
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง]	4.63	.809	30
ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหาร จัดการด้านระบบของสถานศึกษา]	4.63	.718	30
ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรของสถานศึกษา]	4.73	.450	30
ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหาร จัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสถานศึกษา]	4.70	.915	30
ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหาร จัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน]	4.67	.802	30

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
ด้านผู้นำทางวิชาการ [ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ในสถานศึกษา]	4.57	.774	30
ด้านผู้นำทางวิชาการ [ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ]	4.67	.758	30
ด้านผู้นำทางวิชาการ [ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการนิเทศการสอน]	4.63	.718	30
ด้านผู้นำทางวิชาการ [ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติของครู]	4.83	.461	30
ด้านผู้นำทางวิชาการ [ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการจัดการผลลัพธ์การเรียนรู้ตามแผน ที่กำหนด]	4.57	.774	30
ด้านผู้นำทางวิชาการ [ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการจัดการทักษะจำเป็นในการทำหน้าที่ ผู้นำทางวิชาการ]	4.63	.718	30
ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล [ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการจัดการประสิทธิผล ส่วนบุคคล]	4.67	.922	30
ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล [ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติตน ตามความท้าทายและความเป็นไปได้ ต่าง ๆ]	4.73	.785	30

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล [ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการพัฒนาวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง]	4.73	.785	30
ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการส่งเสริม ความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนา สถานศึกษา]	4.60	.932	30
ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการจัดการ พันธมิตรและเครือข่ายการศึกษา]	4.63	.718	30
ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย [ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการรักษา ความสัมพันธ์แบบร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย]	4.57	.935	30

ภาคผนวก ง รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. กลุ่มเครือข่ายการศึกษาค้อแฮ นาจักร
2. กลุ่มเครือข่ายการศึกษามิ่งเมือง
3. กลุ่มเครือข่ายการศึกษาพญาพล
4. กลุ่มเครือข่ายการศึกษาผานางคอย
5. กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเบญจมิตร
6. กลุ่มเครือข่ายการศึกษายมเหนือ
7. กลุ่มเครือข่ายการศึกษาสองฝั่งสามัคคี
8. กลุ่มเครือข่ายการศึกษานองม่วงไข



ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา และสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ สำหรับกำหนดเป็นแนวทางหรือนโยบายการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 3 ด้าน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 5 ด้าน

ธีรพล ทรัพย์ทวี

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน

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

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกคุณลักษณะเชิง พฤติกรรมในการนำการเรียนรู้เพื่อพัฒนาที่มุ่ง ผลลัพธ์ที่ท้าทายของสถานศึกษา	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำตนเองในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายของสถานศึกษา (ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นในระดับที่ท้าทาย) ในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำการเรียนรู้เพื่อพัฒนาที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำครูไปสู่การพัฒนาผู้เรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำการเรียนรู้ เพื่อการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพ สังคม และจิตวิทยา ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากร และชุมชน					

ข้อ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain & Behavior Leadership)						
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีกรอบแนวคิดแบบเติบโต ที่มีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญา พัฒนาได้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีกรอบแนวคิดแบบเติบโต ที่มีความเชื่อว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาส ในการเรียนรู้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีความพยายามในการทำสิ่ง ที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีความคิดเชิงกลยุทธ์					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีความคิดเป็นระบบ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีความคิดเชิงนวัตกรรม					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจและเป็น แบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีความซื่อสัตย์สุจริต					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีความเป็นธรรม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการมีความเป็นประชาธิปไตย					

ข้อ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย (Change & Challenge Leadership)						
14	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการจูงใจครูให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ ที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการจูงใจนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ ที่ท้าทายในการเรียนรู้					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการเสริมครูให้ร่วมมือรวมพลัง นำการเปลี่ยนแปลง					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ การบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยใช้ การสื่อสารเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหาร และกลไกการเปลี่ยนแปลง					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาแผนกลยุทธ์และการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาแผนกลยุทธ์และการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ ในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของ ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ เพื่อมุ่งสู่ การพัฒนาสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการตัดสินใจบนฐานข้อมูล					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ						
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการด้านระบบของ สถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการด้านทรัพยากร ของสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการด้านการ ปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างยั่งยืน					
ด้านผู้นำทางวิชาการ						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติใน สถานศึกษา					

ข้อ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของ ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการนิเทศการสอน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการประเมินผลการปฏิบัติของครู					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการจัดการผลลัพธ์การเรียนรู้ ตามแผนที่กำหนด					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการจัดการทักษะจำเป็นในการ ทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการ					
ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการจัดการประสิทธิผลส่วนบุคคล					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติตามความท้าทาย และความเป็นไปได้ต่าง ๆ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน ในการพัฒนาสถานศึกษา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการจัดการพันธมิตรและเครือข่าย การศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมในการรักษาความสัมพันธ์แบบร่วมมือกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ธีรพล ทรัพย์ทวี
วัน เดือน ปี เกิด	9 พฤศจิกายน 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดแพร่
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2551 วท.บ.(คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพฯ.
ที่อยู่ปัจจุบัน	29 หมู่ 5 ตำบลกาญจนา อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ 54000
ผลงานตีพิมพ์	ธีรพล ทรัพย์ทวี (ผู้บรรยาย). (8-10 เมษายน 2565). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. ใน การประชุมวิชาการระดับนานาชาติและระดับชาติ International and National Teacher Education Conference (INTEC 2022) “Teacher Education in The Next Normal” (หน้า 690-704). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

