

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



ภาวิณี ไชยวงษ์เย็น

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

CORE COMPETENCIES OF SMALL SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE
OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



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

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ของ ภาวิณี ไชยวงษ์เย็น

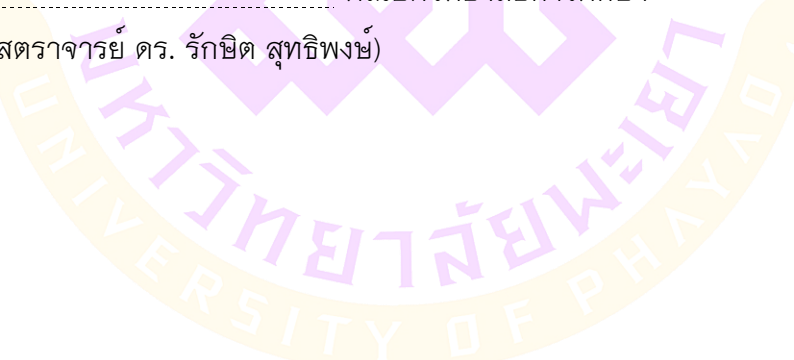
ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)



เรื่อง:	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ภาวิณี ไชยวงษ์เย็น, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา
คำสำคัญ:	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขนาดเล็ก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 234 คน โดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน ด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.945 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test (Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

Title: CORE COMPETENCIES OF SMALL SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

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

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keywords: Core Competencies of School Administrators, Administrators, Small School

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the core competencies of small school administrators under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, 2) to compare the core competencies of small school administrators under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 classified by educational background and work experience. The samples of the study were teachers in small schools under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The samples used in this study were 234 teachers by stratified random sampling and Krejcie and Morgan table. The research instrument was questionnaire about core competencies of small school administrators under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 using 5-level estimation scale model. The validity of the questionnaire was between 0.67–1.00 and the questionnaire's reliability was 0.945. The statistical analysis applied in the research was percentage, average, standard derivation, t-test independent, and analysis of variance using F-test statistic (Analysis of Variance: ANOVA) when the difference was found used the double difference test method according to the Scheffe' method. The research showed that 1) core competencies of small school administrators under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office are at a high level. 2) Comparison results of the core competencies of small school administrators under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 classified by educational qualifications were found that teachers with different educational backgrounds do not had differences in opinions at the statistical significance level of .05. When considering each aspect, it was found that the analysis and synthesis aspect, vision aspect, team work aspect, and good service aspect were statistically significant at a level of .05. On the other hand, the aspect of achievement, communication and motivation, self-development, and competency development of individuals were not different at the statistical significance level of .05. When classified by work experience, it was found that teachers with different work experiences had opinions about the performance of school administrators overall and each aspect with no difference in opinion at the statistical significance level of .05.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการบริหาร การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายสุวิทย์ บั้งเงิน ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และดร.สุทัต จันทะสินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบ และอุทิศแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

ภาวิณี ไชยวังเย็น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามของการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	9
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ	16
การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	29
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
สรุปกรอบแนวคิด.....	55

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
บทที่ 5 บทสรุป	92
สรุปผลการวิจัย	92
อภิปรายผล	95
ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	111
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	112
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	113
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	120
ภาคผนวก ง ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach)	126
ประวัติผู้วิจัย	134

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	29
ตาราง 2 จำนวนโรงเรียน ปีการศึกษา 2558-2562	42
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตาราง 4 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	64
ตาราง 5 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	65
ตาราง 6 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์	66
ตาราง 7 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	67
ตาราง 8 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	69
ตาราง 9 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม	70
ตาราง 10 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง.....	71
ตาราง 11 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	72
ตาราง 12 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริการที่ดี	73

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา....75	75
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการวิเคราะห์และ สังเคราะห์.....76	76
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์.....78	78
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....80	80
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ81	81
ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม82	82
ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง84	84
ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพของ บุคคล.....86	86
ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริการที่ดี.....88	88
ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ทำงาน.....89	89
ตาราง 23 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2121	121

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงภาพสมรณะ.....	17
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิด.....	55



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้พบกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมาอย่างมากมายซึ่งส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ด้านการศึกษา ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างเร่งด่วนและมีประสิทธิภาพ สถานการณ์สำคัญที่ส่งผลต่อการศึกษาในปัจจุบัน ส่งผลให้ปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาของประเทศไทยโดยการทบทวนนโยบาย แผน และมาตรการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอนและเพื่อสร้างความรู้ทักษะและภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่คนไทย เพื่อรองรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ต้องผลิตและพัฒนาแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญและทักษะการทำงานระดับสูงอย่างเร่งด่วนเพื่อรองรับกระแสการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในภูมิภาค โดยมีการใช้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และนโยบายประเทศไทย 4.0 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีกรอบทิศทางการพัฒนาระยะยาวที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลักได้ถูกนำมาใช้เป็นกรอบความคิดในการพัฒนาการศึกษาของชาติซึ่งเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 3 หรือยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โดยกำหนดให้คนไทยในอนาคตต้องเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด และผู้ประกอบการบนฐานการรู้คุณค่าความเป็นไทย มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีสุขภาวะที่ดีโดยเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, หน้า 14-15)

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการไทยต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องมีการพัฒนานโยบายกฎและระเบียบต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและส่งเสริมการปฏิบัติงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

และเกิดประสิทธิผลสูงสุดรวมทั้งต้องพัฒนาศักยภาพของกำลังคนภาครัฐให้สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นคงปฏิเสธไม่ได้ว่าปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมาย การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ เทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้นำหรือนักบริหารระดับสูงภาครัฐเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนการทำงานภาครัฐ ดังนั้นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในภาครัฐ จึงต้องมีสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทบริหาร (รณรงค์ ศุภรัตน์, 2563, หน้า 5) สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา มีบทบาทและความสำคัญต่อการจัดการศึกษา และสถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และกำหนดทิศทางความสำเร็จของโรงเรียน อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะและมีค่าตอบแทนวิทยฐานะ อีกทั้งเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสังคม ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดหรือไม่ ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนำพาองค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม และทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 55)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์ จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และแผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565 จากการรายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในนโยบายที่ 4 ด้านโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สำหรับโครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และได้ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดมีการประยุกต์ใช้มาตรฐานตามนโยบาย CR2ACTS Model และ CR2QEd Model (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2563, หน้า 4) นอกจากนี้สถานศึกษาในสังกัดที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย จำนวน 144 แห่ง ส่งรายงานการประเมินตนเอง

(Self- Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2562 ภายในเวลาที่กำหนด จำนวน 144 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และสถานศึกษาในสังกัดที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 151 แห่ง ส่งรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2562 ภายในเวลาที่กำหนด จำนวน 151 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ทั้งนี้มีผลการประกันคุณภาพ การศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยสถานศึกษาในสังกัดที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัยเข้ารับการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบสี่ จำนวน 16 แห่ง มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ ในแต่ละด้านระดับ “ดี” ขึ้นไป จำนวน 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และสถานศึกษาในสังกัดที่จัดการศึกษาระดับ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ จำนวน 16 แห่ง มีผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ ในแต่ละด้านระดับ “ดี” ขึ้นไป จำนวน 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 จากการศึกษารายงานผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ ประจำปีงบประมาณ 2562 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ จำนวน 16 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ผ่านการประเมิน จำนวน 1 แห่ง โรงเรียนขนาดกลางที่ ผ่านการประเมิน จำนวน 14 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ผ่านการประเมิน จำนวน 1 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2563ก, หน้า 42-43)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว โรงเรียนขนาดเล็กก็มีปัญหาสำคัญ โดยเฉพาะต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ รัฐบาลต้องใช้ งบประมาณจำนวนที่มากกว่า หรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ขนาดเล็ก ประสิทธิภาพการสอนลดลง เนื่องจากขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการศึกษา รวมถึงปัญหาโรงเรียนไม่มีผู้บริหาร ขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะทางและจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน ซึ่งครูและผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้ (สภาขับเคลื่อนการปฏิรูป ประเทศ, 2559 หน้า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างยิ่ง เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ ความมุ่งมั่น เห็นความสำคัญของการ จัดการเรียนการสอน ก็จะแสดงบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่ ในที่สุดการปฏิรูป การเรียนรู้ก็จะประสบความสำเร็จ และนำองค์กรให้ก้าวไปสู่กระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมี เกียรติและศักดิ์ศรี จึงทำให้หน่วยงานราชการ เอกชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ต้องร่วมมือการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้อันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (หนูกัณฑ์ ปาโส, 2562, หน้า 1) ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาด

เล็ก ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจากงานวิจัยที่หลากหลาย เช่น ภักดีจิรา ผาทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 อาราทัด หัดหนี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 และกนกอร จุลินทร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แต่ยังไม่มีการกล่าวถึงงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ดังนั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษา สนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และผู้บริหารสถานศึกษานำผลไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป

คำถามของการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารแตกต่างกันทุกด้าน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารแตกต่างกันทุกด้าน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 74 โรงเรียน จำนวนครู 552 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 234 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 หน้า 43)

ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 8 ด้าน ได้แก่

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
4. การสื่อสารและการจูงใจ
5. การทำงานเป็นทีม
6. การพัฒนาตนเอง
7. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล
8. การบริการที่ดี

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 ท่าน ได้มีสรรถ

นะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ทักษะ โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป จะได้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การมีวิสัยทัศน์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสื่อสารและการจูงใจ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพของบุคคล และการบริการที่ดี (ตาราง 1, หน้า 26-28)

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 74 โรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ อีกทั้งเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติและเป็นหลักพื้นฐานในการนำไปพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพของการศึกษาอย่างรอบด้าน ประกอบด้วยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 8 ด้าน ได้แก่

1. **การวิเคราะห์และสังเคราะห์** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข่าวสาร และประสบการณ์ ศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ เป็นแนวทางวางแผนงานในการดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษา นำไปสู่กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี มีการนิเทศติดตามรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

2. **การมีวิสัยทัศน์** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาระบบการวางแผนมาใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม มีการใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความทันสมัย และมีความสร้างสรรค์ อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ ผู้บริหารยอมรับในการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถปรับตัวและมีเทคนิควิธีการในการนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลได้

3. **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์งานเป็นหลัก โดยมีกระบวนการวางแผนทุกขั้นตอนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน มีการนำสื่อและนวัตกรรมมาปรับใช้ และมีการติดตามการทำงานเป็นระยะ ๆ อีกทั้งมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ไปยังผู้รับสารให้เกิดความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และมีกลวิธีการพูดโน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงานคล้อยตามด้วยความเต็มใจ เพื่อเกิดการทำงานร่วมกันในองค์กร

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีการให้กำลังใจ สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความสัมพันธ์ที่มีการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน มีการติดต่อประสานงานกันเป็นทีม การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และกลุ่มคนที่หลากหลาย ตลอดจนสมาชิกมีความสุข และมีความเต็มใจในการทำงาน

6. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง การปรับตัวให้เท่าทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน สร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความตั้งใจ เป็นแบบอย่างให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม และนำความรู้มาพัฒนาตนเองและพัฒนางานในสถานศึกษา

8. การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมและบุคลิกภาพที่ดี การแต่งกายสะอาด มีความสุภาพในงานบริการ มีการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร มีความเต็มใจและความอดทนต่องานบริการ มีกระบวนการในการให้ความช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อีกทั้งมีการติดตามผลการให้บริการเพื่อปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาศึกษาในการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 1.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 1.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
3. โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.1 ความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.2 ลักษณะของโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.3 สภาพโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.4 ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.5 การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบัน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปกรอบแนวคิด

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 3) สมรรถนะในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

หทัยพัชร์ ทองเดช (2560, หน้า 18) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผล

ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยความรู้ หมายถึง สิ่งที่คุณคนเรียนรู้มา ข้อมูลข่าวสาร ความเข้าใจของคุณคนที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทักษะ หมายถึง สิ่งที่คุณคนกระทำได้ ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกปฏิบัติเป็นประจำ จนเกิดความชำนาญ และเจตคติ หมายถึง คุณลักษณะของคุณคนซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคุณคนนั้น ๆ

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 19) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม โดยรวมของตัวบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถทักษะ และคุณลักษณะภายในของ บุคคลที่ช่วยผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดเพื่อให้การขับเคลื่อนของ องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

กนกอร จุลินทร (2560, หน้า 17) สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิด จากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics) และแสดงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ ขององค์การ

หนูกัณฑ์ ปาโส (2562, หน้า 11) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การแสดงออกทางความคิด การสื่อสาร และการกระทำ การแก้ปัญหา คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานและส่งผลถึงความสำเร็จและคุณภาพของงานที่ได้รับ มอบหมาย

ภัคจิรา ผาทอง (2563, หน้า 13) สมรรถนะ คือ ความรู้ความสามารถ การมีทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลโดยแสดงคุณลักษณะดังกล่าวออกมาอย่างโดดเด่นกว่าคนอื่น ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการเกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

แพร์รี่ Parry (1998) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ คือ องค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อ ผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของคุณคนนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับ ผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์และความสามารถการอบรม

เซอร์มอน Shermon (2004) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของ บุคคลในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้การทำงานที่ตนได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่เกิดจากการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และความสามารถของลักษณะเฉพาะบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีลักษณะที่โดดเด่น โดยมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ และความสำเร็จของงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในงาน จึงจำเป็นต้องมีในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จขององค์กร

ความสำคัญของสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552, หน้า 55) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในระดับขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ คุรุสภาซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนา ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถมีคุณลักษณะ เป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำเข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรมนักเรียน ชุมชน การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและมีคุณธรรม จริยธรรม จึงได้ประกาศสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น

ยุวดี จิตตโสภาก (2557, หน้า 57) ได้สรุปความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และองค์การเป็นอย่างมาก เพราะสมรรถนะมีประโยชน์ ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำมา คัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถ และทักษะ รวมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จต่อไป

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 31) สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร การดำเนินงานขององค์กร และมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินภารกิจบรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จต่อไป

หนูกัณฑ์ ปาโส (2562, หน้า 11) สมรรถนะมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคคล องค์กร และการพัฒนาระบบเศรษฐกิจระดับประเทศ เพราะสมรรถนะจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร และเป็นตัวบ่งบอกความสำเร็จในการทำงานได้ดี

ภักดีรา ผาทอง (2563, หน้า 16) สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น หากองค์กรใดมีผู้ที่มีสมรรถนะ องค์กรนั้นย่อมเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะไปด้วย ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การจัดวางบุคคลตามตำแหน่ง และการมอบหมายภาระงาน การวางแผนพัฒนา ประเมินการปฏิบัติงาน ฯลฯ ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรและองค์กร เป็นหลักสำคัญที่ทำให้เชื่อมั่นได้ว่าบุคลากรและองค์กรนั้นสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์กร กล่าวคือ สมรรถนะส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีและต้องได้รับการพัฒนา และสามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งความสามารถและทักษะ รวมถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับงาน เมื่อบุคคลมีสมรรถนะที่โดดเด่น มีความสามารถ ส่งผลให้บุคคลมีคุณภาพในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงานขององค์กร

ประเภทของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 11-13) มีแนวคิดสอดคล้องกับนักวิชาการส่วนใหญ่โดยแบ่งประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 2 ประเภทไว้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักขององค์กร (Organization Core Competency) เป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถโดยรวมขององค์กร เกิดจากการรวมความสามารถบุคคล และความสามารถขององค์กรผสมผสานทั้งทักษะ และเทคโนโลยีที่มรดกขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เป็นแนวทางให้องค์กรสามารถนำไปสู่การสร้างหรือการมีโอกาสนในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสมรรถนะองค์กรที่กำหนดขึ้นนี้จะเป็นรากฐานสำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร

2. สมรรถนะหลักของบุคคล (Personal Core Competency) หมายถึง สมรรถนะหรือขีดความสามารถที่เป็นคุณสมบัติของบุคลากรทุกคนในองค์กรเดียวกันต้องมีส่วนร่วมกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร นอกจากสมรรถนะหลักที่ทุกคนต้องมีเหมือนกันแล้ว บุคลากร

ทุกคนยังต้องมีสมรรถนะในงานหรือสมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานในแต่ละด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่องค์กรต้องการ สมรรถนะหลักของบุคคล แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน (Common Functional Competency) เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถรวมของบุคลากรทุกตำแหน่งในกลุ่มงานหรือในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันที่จะต้อง มี เช่น กลุ่มงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่งานธุรการ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ต้องมีคุณลักษณะที่เหมือนกันในด้านความรู้พื้นฐานงานธุรการ และสารบรรณ เป็นต้น และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (Specific-Functional Competency) เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้น ๆ เช่น กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องมีความสามารถในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นต้น

หทัยพัชร ทองเดช (2560, หน้า 24) ประเภทของสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งหน้าที่การงาน และความสามารถขององค์กรที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อให้คนในองค์กรได้ปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ประสงค์ร่วมกันในองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นความสามารถที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำ เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสมรรถนะตามสายงาน ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ต่างกันที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน เพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 36) สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลักขององค์กรที่บุคคลทุกระดับขององค์กรต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์โดยเป็นสมรรถนะที่เป็นหลัก ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีผลงานที่แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ และสมรรถนะประจำสายงาน เป็นสมรรถนะระดับบุคคลที่บุคคลต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานในการกิจหรือตำแหน่งต่าง ๆ ประสบความสำเร็จได้ผลผลิตตามที่องค์กรต้องการ

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ Spencer and Spencer (1993) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อใช้ในการทำวิจัย ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง พื้นฐานของความรู้และทักษะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม
2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Essential competencies) หมายถึง สมรรถนะที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถระดับ

ปานกลาง (Average performance) ได้ แม้ว่าสมรรถนะด้านนี้จะยากต่อการพัฒนา แต่ก็เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระยะยาว

3. สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ (Strategic competencies) หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กรแต่มุ่งไปที่สมรรถภาพขององค์กร (Organizational capability) รวมไปถึง สมรรถนะที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรม การให้บริการ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี

เชอร์มอน Shermon (2005, p. 40) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะด้านเทคนิค (technical competency) คือ

1.1 สมรรถนะที่ใช้สมรรถนะที่ใช้ความชำนาญพิเศษ เช่น การอุตสาหกรรม กระบวนการเทคนิค การทำส่วนประกอบต่าง ๆ หรือการใช้ทักษะหรือองค์ความรู้ในการทำงาน เช่น ความรู้ในการควบคุมระบบความปลอดภัยและการร่วมมือในการใช้หลักเกณฑ์ระหว่างประเทศการบริการการสั่งการ ทักษะการบูรณาการตั้งแต่จุดเริ่มต้น และจุดหมายปลายทาง ความชำนาญในภาวะการณ์เสี่ยง เป็นต้น

1.2 สมรรถนะด้านนี้โดยทั่วไปจะรวมไปถึงการฝึกอบรม เช่น การเรียนรู้การศึกษาในระบบ ซึ่งอาจจะนำประกาศนียบัตรมาประกอบด้วย

2. สมรรถนะด้านที่ไม่ต้องใช้เทคนิค (non-technical competency) คือ

2.1 สมรรถนะด้านนี้พิจารณาโดย “ทักษะอ่อน ๆ” เป็นความสามารถทั่วไปและบุคลิกลักษณะเฉพาะของบุคคลเช่นการรับความเสี่ยง การยืดหยุ่น ความรู้สึกรักองค์กร ความอดทนการให้คำมั่นสัญญา

2.2 สมรรถนะด้านนี้โดยทั่วไปจะไม่เฉพาะเจาะจงในเรื่องการอุตสาหกรรม กระบวนการเทคนิคการทำส่วนประกอบต่าง ๆ หรือการใช้ทักษะหรือองค์ความรู้ในการทำงาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรทุกคนต้องมีพื้นฐานของความรู้และทักษะที่ทุกคนจำเป็นต้องมีเหมือนกันในองค์กร ซึ่งสามารถทำงานและปฏิบัติงานร่วมกันได้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร และสมรรถนะประจำสายงาน เป็นความชำนาญพิเศษและคุณลักษณะที่โดดเด่นของบุคคลในหน้าที่ที่แตกต่างกัน เพื่อปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับ สามารถสร้างผลงานให้งานสำเร็จและตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

องค์ประกอบสมรรถนะ

ตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่าสมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)
2. การบริการที่ดี (Service mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม (Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 อ้างอิงใน เพยาว์ สุตรัก, 2553, หน้า 14) ได้กำหนดสมรรถนะของครู พัฒนาแนวคิดจากสถาบันข้าราชการพลเรือน ร่วมกับบริษัท เฮย์กรุ๊ป ซึ่งได้จัดทำ Competency Model ขึ้นและงานสังเคราะห์ Competency ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไดโนองค์กรครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สมรรถนะจำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 2 ส่วน คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมตำแหน่งเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งจะต้องมีเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ

1.1 ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และจิตวิญญาณของความเป็นครู

1.2 ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ผู้อื่นและเป็นการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ

1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น การกำหนดมาตรฐานการทำงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ยอดเยี่ยม การตรงต่อเวลาการอุทิศเวลาให้ราชการ การส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1.4 การบริการที่ดี ได้แก่ สามารถร่วมงานวางแผนให้คาบปรึกษาผู้บริหารไว้วางใจ ความเต็มใจในการบริการ สามารถสื่อสารข้อมูลชัดเจน

2. สมรรถนะกับการประเมินวิทยฐานะ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2542 มาตราที่ 53 กล่าวว่า การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะให้คำนึงถึงมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ ทั้งนี้ให้ประเมิน 3 ด้าน คือ

2.1 ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ เป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม พัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2 คุณภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนการประเมินผู้เรียน และส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความ

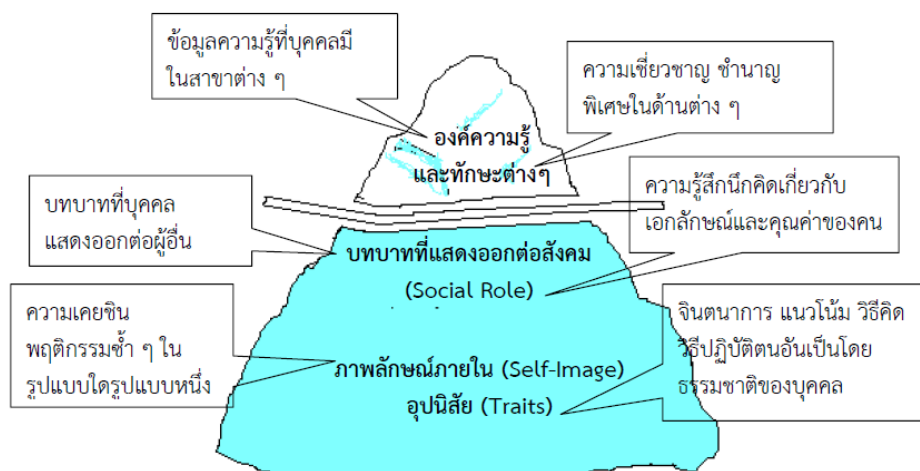
แตกต่างกันระหว่างบุคคล เข้าใจสถานะของหลักสูตรกลางและหลักสูตรสถานศึกษา ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ เอาใจใส่ส่งเสริมพฤติกรรมของผู้เรียนด้วยกระบวนการที่เชื่อถือ สามารถสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนามาเชื่อมโยงกับสมรรถนะ ได้แก่ หน้าที่จัดการเรียนการสอน การเอาใจใส่แนะทางแก้ปัญหาและพัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมของผู้เรียนสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

แมคเคลแลนด์ McClelland (1970 อ้างอิงใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2559, สืบออนไลน์) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต่องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญเช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น



ภาพ 1 แสดงภาพสมรรถนะ

ที่มา: ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2559

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็งดังภาพประกอบ คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมืองส่วนที่อยู่ใต้น้ำสังเกตเห็นได้ยาก
3. บทบาททางสังคม (Social Image) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทอย่างต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น
4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self-Image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลของตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นศิลปิน เป็นต้น
5. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น
6. แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อกรกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

แลทและโลฮาน Rylatt and Lohan (1995 อ้างอิงใน เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ, 2552, หน้า 22) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักของแต่ละสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. บทบาทหลัก (Key Role) อธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้าง ๆ ตามข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่
2. หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) อธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้าง ๆ
3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) เป็นการอธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยย่อยนั้น ๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) หรือผลลัพธ์ (Output) ก็ได้
4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นระดับ ความต้องการหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ
5. เงื่อนไข (Condition) เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
6. คำแนะนำ (Evidence Guide) อธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหา และกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาสำคัญต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่น ๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2553) ได้กำหนดสมรรถนะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งถือว่าผู้นำเป็นบุคลากรหลักที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ คุณลักษณะที่เป็นทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานจะเสริมสร้างให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อรวมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation: ACH) คือ การมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind: SERV) คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise: EXP) คือ ความขวนขวายสนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.4 จริยธรรม (Integrity: ING) คือ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนแนวทางในวิชาชีพของตน

1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork: TW) คือ พฤติกรรมที่แสดงความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะด้วยกัน ประกอบด้วย

2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking: AT) คือ การทำความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็น ปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดยการแจกแจงแตกประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน การจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบระเบียบ

2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking: CT) คือ การคิดในเชิงวิเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

2.3 การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others: DEV) คือ ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาว โดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่นและผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเพียงปฏิบัติตามหน้าที่

2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable: HPA) คือ เจตนาที่จะกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติให้ได้มาตรฐาน กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking: INF) คือ ความสนใจความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหาหรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นต้องงานในหน้าที่

2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity: CS) คือ ความตระหนักถึงข้อแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมและความสามารถประยุกต์ใช้ความเข้าใจเพื่อสร้างและส่งเสริมสัมพันธภาพต่างวัฒนธรรมเพื่อมิตรไมตรีและความร่วมมืออันดีระหว่างราชอาณาจักรและนานาชาติ

2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding: IU) คือ ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจทั้งความหมายตรงและความหมายแฝง และสภาวะอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อกับด้วย

2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness: OA) คือความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสอำนาจ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ

2.9 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness: PROAC) คือ การสังเกตเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีการสร้างสรรค์และแปลกใหม่

2.10 ความถูกต้องของงาน (Concern for Order: CO) คือความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วน ตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งพยายามให้เกิดความชัดเจนขึ้นในบทบาทหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนปฏิบัติต่าง ๆ

2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence: SCF) คือ ความมั่นใจในความสามารถศักยภาพ ตลอดจนวิจาร์ณญาณการตัดสินใจของตนเองที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลหรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

2.12 ความยืดหยุ่น (Flexibility: FLX) คือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายความว่ารวมถึงการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

2.13 ศิลปะในการสื่อสารสูงใจ (Communication and Influencing: CI) คือ ความตั้งใจที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ ตลอดจนการชักจูง หวานล่อม โน้มน้าวบุคคลอื่นและทำให้ผู้อื่นประทับใจหรือเพื่อให้สนับสนุนความคิดของตน

2.14 สภาวะผู้นำ (Leadership: LEAD) คือ ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน ปกครอง กำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.15 คุณภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality: AQ) คือ ความซาบซึ้งในอรรถรสของงานศิลป์ ประกอบกับการสังเกตเห็นคุณค่าของงานเหล่านั้นในฐานะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ และนำมาปรับใช้ในการสร้างสรรค์งานศิลป์ของตน

2.16 วิสัยทัศน์ (Visioning: VIS) คือ ความสามารถให้ทิศทางที่ชัดเจนและก่อความร่วมมือแรงร่วมใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำพางานภาครัฐไปสู่จุดหมายร่วมกัน

2.17 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation: SO) คือ การเข้าใจกลยุทธ์ภาครัฐและสามารถประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานของตนได้ โดยความสามารถในการประยุกต์นี้รวมถึงความสามารถในการคาดการณ์ถึงทิศทางระบบราชการในอนาคต

2.18 ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership: CL) คือ ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้น ผลักดันกลุ่มคนให้เกิดความต้องการจะปรับเปลี่ยนไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ภาครัฐ

2.19 การควบคุมตนเอง (Self Control: SCT) คือ การระงับอารมณ์และพฤติกรรมอันไม่เหมาะสม เมื่อถูกขู่ข่ม หรือเผชิญหน้ากับฝ่ายตรงข้าม เผชิญความไม่เป็นมิตร หรือทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน

2.20 การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others: EMP) คือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่น ดังนั้น จึงมอบหมายอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบให้ เพื่อให้ผู้อื่นมีอิสระในการสร้างสรรค์วิธีการของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 2-9) ได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมีความรับผิดชอบในการทำงาน และให้ผลการปฏิบัติงานเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด

2. การบริการที่ดี เป็นการให้ความช่วยเหลือ หรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นจนผู้รับบริการเกิดความประทับใจ และชื่นชมองค์กร งานบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานวิชาการ เป็นต้น การบริการจึงเป็นสิ่งสำคัญกับบุคลากรทุกคนในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำด้านการบริการต่อผู้รับบริการ คือ นักเรียน ผู้ปกครองและผู้มาติดต่อราชการทุกคนให้เท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ การให้บริการที่ดีจึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหาร เนื่องจากมีส่วนสำคัญในการพัฒนา

งานด้านบริการเป็นอย่างมาก ถือเป็นแกนหลักในการกำหนดแนวทางการให้บริการ เพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และเทคนิคการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง เป็นความจำเป็นในแง่การพัฒนางานพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายอาชีพจึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในอาชีพได้เจริญก้าวหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษาจะต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. การทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกันเพื่อให้ได้เรียนรู้ว่าทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วย การสร้างทีมงานมีองค์ประกอบสำคัญ คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้ง 2 คนขึ้นไป ร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีมและสมาชิกทีม ซึ่งต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย ความไว้วางใจ ความอดทน ความมีเหตุผลและความถูกต้อง การบริหารจัดการ ความเต็มใจ การแนะนำ การยอมรับนับถือและความเชื่อถือ ความรู้และความชำนาญ เชี่ยวชาญ ความเมตตากรุณา ความอ่อนน้อมถ่อมตน

สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย ได้แก่

5. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นการแยกแยะการกระทำและความรู้สึกผ่านกระบวนการทางความคิดอันนำไปสู่การพฤติกรรมที่ตอบสนองสถานการณ์ ทักษะการคิดคือการดึงเอาทักษะด้านความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์มากที่สุด และทักษะการคิดเป็น “ต้นทาง” ของทักษะด้านคน โดยมีการจัดทักษะการคิดไว้ 2 ระดับ ได้แก่ ทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การสื่อสาร การอธิบาย การสังเกต การตั้งคำถาม การรวบรวมข้อมูล การจัดหมวดหมู่ การตีความ การเชื่อมโยง การใช้เหตุผล การจำแนกความแตกต่าง การจัดลำดับ การเปรียบเทียบ การแปลความหมาย การขยายความ และการสรุป

ความเป็นต้น และทักษะการคิดขั้นสูง ประกอบด้วย การนิยาม การผสมผสาน การสร้าง การปรับโครงสร้าง การหาความเชื่อพื้นฐาน การวิเคราะห์ การจัดระบบ การจัดโครงสร้าง การหาแบบแผน การทำนาย การตั้งสมมติฐาน การกำหนดเกณฑ์ การประยุกต์ การทดสอบ สมมติฐานและการพิสูจน์ เป็นต้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องคิดทุกวันเพื่อให้เกิดงานสร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนวิธีทำงานให้ทันตามกำหนด จึงจำเป็นต้องมีทักษะทางความรู้ ความคิด มีปัญญาและมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้และศึกษาการเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์คนอื่น

6. การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ ทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงานในแง่ของการบริหารสถานศึกษา การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ทำให้เกิดความหมาย ทำให้คนคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในกิจกรรมองค์กรหลายอย่าง เช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและพัฒนาองค์กร การควบคุมและประสานงาน ลักษณะของการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจในองค์กร อาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือ การใช้การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่น ในฐานะที่เป็นระบบย่อยการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มการฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศ การทำงาน การควบคุมสั่งงานและการสร้างความพอใจในฐานะที่เป็นระบบเฉพาะบุคคล อาจพิจารณาการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจในแง่ของพฤติกรรมทางการสื่อสารและจูงใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การร่วมประชุม การเขียนคู่มือ การร่างจดหมาย การทำสัญญา การพูดคุยในกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกันและการโต้แย้ง เป็นต้น

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรดังต่อไปนี้ คือ การให้การศึกษาระดับสูง เสริมให้พัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการต่าง ๆ อาทิ บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ ศึกษาจากเอกสารคู่มือการทำงาน ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ให้การศึกษาเพื่อเพิ่มเติมระยะสั้นและระยะยาว การฝึกอบรมและพัฒนาทั้งในห้องฝึกอบรม นอกฝึกอบรมและภายในองค์กรหรือส่งอบรมภายนอก โดยใช้รูปแบบต่าง ๆ กัน

การพัฒนาในงานเป็นการฝึกอบรมในงานและเรียนรู้ในงาน โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบ หรือวิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา

8. การมีวิสัยทัศน์ เป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้ได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือวิสัยทัศน์ที่แท้จริงต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สมาชิกช่วยกันผลักดันสานฝัน อันเป็นผลจากความสามารถคิดอ่านผสมเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก และเป็นผลจากความสามารถในการแก่งัด และแก่งานของผู้บริหารสถานศึกษา วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี เพราะวิสัยทัศน์จะเป็นแผนกลยุทธ์ให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะมีกระบวนการลีลาของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติ คือ คิดได้ สื่อเป็น และโน้มน้าวให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรหรือสังคม ซึ่งผ่านกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 170-171) มีข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ แนวทางการประเมินสมรรถนะหลักตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้อำนวยการสถานศึกษาประกอบด้วย 10 มาตรฐานดังนี้

1. หลักและกระบวนการบริหาร
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา
3. การบริหารด้านวิชาการ

4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
5. การบริหารงานบุคคล
6. การบริหารกิจการนักเรียน
7. การประกันคุณภาพการศึกษา
8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
9. การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 47-50) ประกอบด้วย 2 สมรรถนะหลัก ดังนี้

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. สมรรถนะการบริการที่ดี (Service mind) การบริการที่ดี เป็นการบริการที่ให้ผู้รับเกิดความพึงพอใจในบริการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดกรอบการประเมิน 2 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง

3. การพัฒนาตนเอง (Self-development) การพัฒนาตนเอง เป็นการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ) กำหนดกรอบการประเมิน 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน
วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

4. การทำงานเป็นทีม เป็นการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ
แก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม
ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ) กำหนดกรอบกา
ประเมิน 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริม สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการ
ปฏิบัติงาน

สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analytical thinking) ความสามารถในการทำความเข้าใจ
เข้าใจสิ่งต่าง ๆ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดสามารถ
รวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนางานรวมทั้ง สามารถ
วิเคราะห์องค์การ หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ) กำหนดกรอบกาประเมิน
3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของงานและเสนอ
ทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหาทางานในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

2. สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing)
เป็นความสามารถในการพูดเขียนสื่อสาร โต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจน
สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดกรอบการประเมิน 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม
เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Caring & Developing others) เป็นความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดกรอบการประเมิน 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

4. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดกรอบการประเมิน 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์การ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางาน และความสอดคล้องกับนโยบายขององค์การที่สังกัด

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อม

มารมอน Marmon (2002 อ้างอิงใน นันทพร ศุภะพันธ์, 2551, หน้า 25) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมกันของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับ ในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ การให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของบประมาณ

สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยี

แฮมลิน Hamlin (1999 อ้างอิงใน พนิดา สัตถาสาธุชนะ, 2549, หน้า 137) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความสนใจและมีส่วนร่วมกับทีมงาน 2) มีบุคลิกลักษณะที่ดีในการจัดการองค์การ 3) แสดงออกถึงการรักษามาตรฐานของงานโดยการติดตามอย่างใกล้ชิดให้การช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีความจำเป็น 4) ให้แนวทางกำลังใจและสนับสนุนผู้ร่วมงาน 5) ปรึกษาหารือร่วมกันกับคณะทำงานในการตัดสินใจและพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่ต่อต้านสิ่งใหม่ ๆ จนเกิดความสมดุล 6) มีประสิทธิผลในการมอบหมายงาน

เอ็ดมอนด์ Edmonds (1979 อ้างอิงใน สิรินารถ แวสง่า, 2557, หน้า 118) ซึ่งว่าประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับลักษณะของโรงเรียน (character of the school) มากกว่าลักษณะหรือคุณสมบัติทางครอบครัวของนักเรียนและเสนอว่าคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ควรมีดังนี้ 1) มีผู้นำการบริหารที่เข้มแข็งมุ่งมั่นเพื่อคุณภาพการเรียนการสอน 2) มีบรรยากาศความคาดหวังของระดับการเรียนของผู้เรียนในระดับสูง 3) มีบรรยากาศที่เรียบง่ายและปลอดภัย 4) มีการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนอย่างเข้มแข็ง 5) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอด้วยการวัดและประเมินผล

จากนักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ โดยสามารถแบ่งเป็น 2 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน อีกทั้งเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี จำเป็นต้องนำไปปฏิบัติพัฒนาในสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพของการศึกษาอย่างรอบด้าน

การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ประเมิน									ความถี่	
	อัครา พยัคฆ์เกษม (2559)	พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559)	ปาริฉัตร ชอชิต (2559)	ดารารพร เซษเถื่อน (2560)	หทัยพัชร ทองเดช (2560)	ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560)	กนกอร จุลินทร (2560)	หนูกัญญา ปาโส (2562)	อาราพัทธ์ หัตถนิ (2562)		ภัคจิรา ผาทอง (2563)
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. การบริการที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
3. การพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
5. การวิเคราะห์และ สังเคราะห์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. การสื่อสารและ การจูงใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
7. การพัฒนาศักยภาพ ของบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
8. การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
9. ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2
10. ด้านหลักและ กระบวนการบริหาร					✓						1
11. ด้านนโยบายและ การวางแผนการศึกษา					✓						1
12. ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ					✓						1

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	อัฉรภา พยัคฆ์เกษม (2559)	พงศศิริ เกื้อวราหกุล (2559)	ปาริฉัตร ชอชิต (2559)	ดาราทพร เซยเถื่อน (2560)	หทัยพัชร ทองเดช (2560)	ฉวีวรรณ นัตรวิไล (2560)	กนกอร จุลินทร (2560)	หนูกัญช ปาโล (2562)	อาราพัต หัตถมิ (2562)	ภาคิรา มาทอง (2563)	ความถี่
13. ด้านการบริหาร ด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคาร สถานที่					✓						1
14. ด้านการบริหาร งานบุคคล					✓						1
15. ด้านการบริหาร กิจการนักเรียน					✓						1
16. ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา					✓						1
17. ด้านการบริหาร จัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ					✓			✓			2
18. ด้านการบริหาร การประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ ชุมชน					✓						1
19. ด้านคุณธรรมและ จริยธรรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา					✓						1
20. ด้านการมีมนุษย- สัมพันธ์								✓			1

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559)	พงษ์ศิริ เกี้ยวราห์กุล (2559)	ปาริฉัตร ซอชิต (2559)	ดาราทพร เชยเถื่อน (2560)	หทัยพัชร ทองเดช (2560)	ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560)	กนกอร จุลินทร (2560)	หนูกัณท์ ปาโล (2562)	อาราพัทธ์ หัตหมี (2562)	ภักจิรา ผาทอง (2563)	ความถี่
21. ด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลง								✓			1
22. ด้านการบริหาร เชิงกลยุทธ์								✓			1
23. ด้านการมีภาวะ ผู้นำ								✓			1
24. ด้านการส่งเสริม ความเชี่ยวชาญใน งานอาชีพ									✓		1
25. ด้านการยึดมั่นใน ความถูกต้องชอบ ธรรมและจริยธรรม									✓		1

จากการสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตาราง 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกันประกอบด้วย นักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559), พงษ์ศิริ เกี้ยวราห์กุล (2559), ปาริฉัตร ซอชิต (2559), ดาราทพร เชยเถื่อน (2560), หทัยพัชร ทองเดช (2560), ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560), กนกอร จุลินทร (2560), หนูกัณท์ ปาโล (2562), อาราพัทธ์ หัตหมี (2562) และภักจิรา ผาทอง (2563) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป จะได้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ทักษะ ดังนี้

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์
2. การมีวิสัยทัศน์

3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
4. การสื่อสารและการจูงใจ
5. การทำงานเป็นทีม
6. การพัฒนาตนเอง
7. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล
8. การบริการที่ดี

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การมีวิสัยทัศน์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสื่อสารและการจูงใจ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพของบุคคล และการบริการที่ดี โดยมีรายละเอียดของแต่ละสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 42) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ปานทิพย์ จังพานิช (2558, หน้า 46) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างมีระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำนโยบาย วางแผน การบริหารสถานศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาแก่ต้นสังกัด

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2560, หน้า 107) กล่าวว่า การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะและจำแนกองค์ประกอบสิ่งต่าง ๆ ได้ว่าสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อหาองค์ความรู้หรือแก้ไขปัญหได้อย่างเป็นระบบ

ดารافر เชยเถื่อน (2560, หน้า 37) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ความคิด ประสบการณ์ แนวนโยบายต่าง ๆ ความสามารถในการพูด

เขียนโต้ตอบ ในโอกาสสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการโน้มน้าวและจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วย และยอมรับ เพื่อบรรลุจุดหมายในการสื่อสารพฤติกรรมความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ พิจารณาความรู้ ข่าวสาร การวางแผนงานในความรับผิดชอบ การหาเหตุผลเพื่อสรุป ก่อนตัดสินใจ การแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบหรืองานในภาพรวม

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 53) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของงานหรือของสถานศึกษาพัฒนางานและหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการข้อมูลด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม ช่วยในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข่าวสาร และประสบการณ์ ศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ เป็นแนวทางวางแผนงานในการดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษา นำไปสู่กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีการนิเทศติดตามรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

2. การมีวิสัยทัศน์ (visioning)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 43) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2560, หน้า 111) วิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอากระบวนการวางแผนมาใช้ หรือหมายถึง สิ่งที่ยอยากเห็นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิด โดยใช้ปัญญา และมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

ดาราทพร เชยเถื่อน (2560, หน้า 41) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมในอนาคต ที่มีทิศทางที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปได้

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 57) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางแนวทางการปฏิบัติงาน มีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์ พัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ยอมรับการปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการตามเป้าหมาย สร้างแรงบันดาลใจและอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานสนับสนุนการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีการศึกษา ตามนโยบายของรัฐบาล

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานำเอากระบวนการวางแผนมาใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม มีการใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความทันสมัยและมีความสร้างสรรค์ อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ ผู้บริหารยอมรับในการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถปรับตัวและมีเทคนิควิธีการในการนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลได้

3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 41) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553ก, หน้า 6-10) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2560, หน้า 104) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การมุ่งมั่นสร้างสรรค์ ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ถูกต้อง และสมบูรณ์พร้อมติดตามประเมินพัฒนาการ ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้มาตรฐานที่องค์กร หน่วยงานได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 43) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีมีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

ดาราพร เชยเถื่อน (2560, หน้า 30) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มุ่งหวังผลสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วัดดูประสงค์อย่างชัดเจน มีการจัดการทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการแก้ปัญหาและมีความรับผิดชอบในการบริหารงานให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบ

ฮาแรคโควิตซ์ และคณะ Harackiewicz, et al. (1997, pp. 1284-1295) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์หมายถึง แรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนขั้นพื้นฐานสำหรับการกระทำของบุคคลซึ่งจะแสดงออกมาทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีทั้งความปรารถนาและความทะเยอทะยานในชีวิตเพื่อจะทำให้งานประสบความสำเร็จตามความปรารถนา สักวันหนึ่งเป้าหมายความสำเร็จสามารถมีผลกระทบใน การปฏิบัติงานของบุคคลตามภารกิจและเป็นตัวแทนที่ปรารถนาที่จะแสดงออกมาทางความสามารถ

บัทเลอร์ Butler (1999, pp. 146-163) กล่าวว่า ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) หมายถึง ความสัมพันธ์ของความสำเร็จเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมความสัมพันธ์ความสำเร็จ ประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้อง กับงานและตนเองผู้เกี่ยวข้องกับการะงานเป็นแรงกระตุ้นกำหนดในเป้าหมายส่วนใหญ่ที่ได้มาจากทักษะในการทำงานและเข้าใจถึงเป้าหมายส่วนใหญ่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับตนเองซึ่งแสดงออกมาทางความสามารถหรือศักยภาพสูงสุด

ภักดีจิรา ผาทอง (2563, หน้า 24) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การดำเนินงานที่ให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นโดยมีการตั้งเป้าหมาย วางแผน และกำหนดตัวชี้วัด ซึ่งอาจใช้ผลสัมฤทธิ์เดิมหรือผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง มากำหนดเป็นมาตรฐานและตัวชี้วัดการดำเนินงาน มีการประเมินการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ให้การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์งานเป็นหลัก โดยมีกระบวนการวางแผนทุกขั้นตอนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน มีการนำสื่อและนวัตกรรมมาปรับใช้

และมีการติดตามการทำงานเป็นระยะ ๆ อีกทั้งมีการแก้ไขและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การสื่อสารและการจูงใจ (communication and motivation)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 42) การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2560, หน้า 109) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยความเต็มใจ

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 54) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร พูด เขียน สื่อสารโต้ตอบ สื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม แสดงความหมายของความต้องการที่จะให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันและกัน มีการนำเสนอแนวคิด มีการให้กำลังใจและให้เกียรติผู้อื่น มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2560, หน้า 108) การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารเกิดขึ้นโดยการถ่ายทอดสารจากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งทำหน้าที่ส่งสารผ่านสื่อหรือช่องทางต่าง ๆ ไปยัง ผู้รับสารโดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ดารافر เชยเถื่อน (2560, หน้า 38) การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการกระบวนกรถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ความคิด ประสบการณ์ แนวนโยบายต่าง ๆ ความสามารถในการพูด เขียน โต้ตอบ ในโอกาสสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการโน้มน้าวและจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับ เพื่อบรรลุจุดหมายในการสื่อสาร

สรุปได้ว่า การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ไปยังผู้รับสารให้เกิดความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และมีกลวิธีการพูดโน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงานคล้อยตามด้วยความเต็มใจ เพื่อเกิดการทำงานร่วมกันในองค์กร

5. การทำงานเป็นทีม (teamwork)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 41) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรง ให้

กำลังใจแก่ เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553ก, หน้า 7) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (teamwork) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมหน่วยงานหรือส่วนราชการโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2560, หน้า 106) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลายคนทำงานร่วมกันโดยมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีการปฏิสัมพันธ์กัน ร่วมคิดร่วมสร้างสรรค์ ให้เกิดงานที่ดีที่สุด ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

ดารารพร เชยเถื่อน (2560, หน้า 35) การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน ร่วมมือกันปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน แสดงบทบาทผู้นำผู้ตาม มีขั้นตอนในการทำงาน มีการประสานงานกันในทีม โดยสมาชิกมีความสุข และมีความพอใจในการทำงาน

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 50) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย การเสริมแรงให้กำลังใจ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกัน

ภัคจิรา ผาทอง (2563, หน้า 26-27) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจและใส่ใจในการทำงาน ช่วยเหลือผู้อื่นในทีมอย่างเต็มความสามารถ เมื่อในทีมเกิดปัญหาในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน และให้โอกาสในการนำความรู้ที่มีมาใช้ในการทำงานของตน พร้อมทั้งจะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้ ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดของทีม ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและร่วมมือกับสมาชิกในทีมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล และให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ รับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

เลนฮาร์ดท์ Lenhardt (2004, p. 184) ได้กล่าวถึง การทำงานเป็นทีม ว่าเป็น กระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการติดต่อภายในระหว่างสมาชิกในทีมงานเป็นที่ ยอมรับซึ่งกันและกันมีการพึ่งพาอาศัยภายใต้สัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกแต่ละคนในทีม

เพื่อเสริมสร้างที่จะให้ทีมมีความแข็งแกร่งที่สามารถที่จะบูรณาการตามความต้องการของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปาร์คเกอร์ Parker (2003, p.16) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกัน และมีวิธีการทำงานร่วมกันจนสำเร็จตามจุดประสงค์

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีการให้กำลังใจ สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความสัมพันธ์ที่มีการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน มีการติดต่อประสานงานกันภายในทีม การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และกลุ่มคนที่หลากหลาย ตลอดจนสมาชิกมีความสุข และมีความเต็มใจในการทำงาน

6. การพัฒนาตนเอง (self-development)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 41) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ องค์กรความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2560, หน้า 106) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยการสำรวจ ตรวจสอบจุดบกพร่อง พร้อมทั้งพัฒนาหาความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ

ดารافر เชยเถื่อน (2560, หน้า 33) การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปรับปรุงตนเองให้มีศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะความชำนาญ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 47-48) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ มีการรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการใหม่ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานและสามารถดำเนินกิจกรรมตรงตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้สิ่งใหม่ เพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง การปรับตัวให้เท่าทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน สร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (personnel development)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 42) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2560, หน้า 110) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ดารารพร เชยเถื่อน (2560, หน้า 40) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 55-56) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพ สอนงาน ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อำนวยความสะดวกในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เรื่องเทคโนโลยีของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความตั้งใจ เป็นแบบอย่างให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนา

ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและนำความรู้มาพัฒนาตนเองและพัฒนางานในสถานศึกษา

8. การบริการที่ดี (service mind)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 41) การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2560, หน้า 105) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง กระบวนการปฏิบัติตนด้วยความเต็มใจ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายแก่ผู้อยู่ภายในองค์กร และนอกองค์กรด้วยความเต็มใจ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับตนเองและองค์กร

ดารารพร เชยเถื่อน (2560, หน้า 31) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความตั้งใจที่จะอำนวยความสะดวกช่วยเหลือเกื้อกูล ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เกิดความพึงพอใจประทับใจ และมีการนำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ

ฉวีวรรณ นัตรีวิไล (2560, หน้า 46) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจใช้ความสามารถ ความรู้ในงานทักษะด้านเทคโนโลยีและคุณลักษณะของบุคคลที่มีความอดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

ภัคจิรา ผาทอง (2563, หน้า 26-27) การบริการที่ดี หมายถึง ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการและการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เคารพ ยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้มาบริการแก่ผู้มารับบริการ ด้วยความรวดเร็วและมีคุณภาพ สร้างความประทับใจแก่ผู้มารับบริการ มีบุคลิกภาพดี การแต่งกายสะอาด มีความสุภาพ มีการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ควบคุมอารมณ์ มีความอดทนต่องานบริการ แม้ถูกตำหนิต่อว่าหรือเจอลูกค้าเอาแต่ใจ มีความเสียสละ อุทิศตนให้กับงานที่ทำ ทুমเททำงานด้วยหัวใจที่บริการอย่างเต็มที่และมีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการในโรงเรียนโดยให้คำแนะนำและการบริการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจและนำไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

สรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมและบุคลิกภาพที่ดี การแต่งกายสะอาด มีความสุภาพในงานบริการ มีการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร

มีความเต็มใจและความอดทนต่องานบริการ มีกระบวนการในการให้ความช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อีกทั้งมีการติดตามผลการให้บริการเพื่อปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 5) ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 29,871 แห่ง และเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ คนลงมาจำนวน 15,158 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562) คิดเป็นจำนวนถึงร้อยละ 50.74 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด ซึ่งจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี เนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรลดลงความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปโรงเรียนในเมือง และการย้ายถิ่นตามการประกอบอาชีพของผู้ปกครอง การมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้ การบริหารจัดการไม่คุ้มค่า โรงเรียนขนาดเล็กจึงกลายเป็นประเด็นที่สำคัญของระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบาย แนวทางมาตรการการดำเนินงาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนรูปแบบการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก อันจะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

2. ลักษณะของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากข้อมูลแผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2562-2565 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 5) จำแนกขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน การกำหนดขนาดโรงเรียน โดยจำแนกตามจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ตามเกณฑ์การกำหนดขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้เป็น 7 ขนาด ดังนี้

ขนาดที่ 1 นักเรียน 1-200 คน

ขนาดที่ 2 นักเรียน 121-200 คน

ขนาดที่ 3 นักเรียน 201-300 คน

ขนาดที่ 4 นักเรียน 301-499 คน

ขนาดที่ 5 นักเรียน 500–1,499 คน

ขนาดที่ 6 นักเรียน 1,500–2,499 คน

ขนาดที่ 7 นักเรียน 2,500 คนขึ้นไป

โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีขนาดนักเรียน 1–120 คน ซึ่งสามารถจำแนกลักษณะของโรงเรียนขนาดเล็ก ออกได้เป็น 7 ขนาด คือ

1. โรงเรียนที่ปัจจุบันไม่มีนักเรียนแล้ว
2. โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 1–20 คน
3. โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 21–40 คน
4. โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 41–60 คน
5. โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 61–80 คน
6. โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 81–100 คน
7. โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 101–120 คน

ตาราง 2 จำนวนโรงเรียน ปีการศึกษา 2558–2562

ปีการศึกษา	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด	จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก	ร้อยละ
2558	30,816	15,577	50.55
2559	30,717	15,705	51.13
2560	30,405	15,231	50.09
2561	30,112	15,089	50.11
2562	29,871	15,158	50.74

3. สภาพโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 7–10) ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กไว้ดังนี้

3.1 สภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า ปัจจัยด้านผู้รับบริการเป็นโอกาสต่อการพัฒนา คือ ผู้ปกครองพร้อมส่งบุตรหลานให้เรียนในโรงเรียนดีมีคุณภาพ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนจากประเทศเพื่อนบ้านสู่โรงเรียนบริเวณชายขอบ หรือโรงเรียนที่ใช้แรงงานจากต่างชาติมาก ด้านอุปสรรค พบว่า ประชากรวัยเรียนที่เป็นสัญชาติไทยมีแนวโน้มลดลงทุกปี ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนที่มี

ชื่อเสียงและโรงเรียนเอกชนส่งผลให้โรงเรียนในชุมชนมีแนวโน้มปรับขนาดเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น

3.2 ด้านการเมืองและนโยบาย พบว่า มีโอกาสต่อการพัฒนา คือ นโยบายการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กมีความต่อเนื่อง กำหนดให้มีการควบคุมโรงเรียน มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านอุปสรรค พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนนิติบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจเป็นรูปแบบเดียวกันทุกโรงเรียน ไม่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก นโยบายและแนวทาง นอกจากนี้ด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่ส่วนใหญ่เหมือนกันทุกโรงเรียน ไม่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.3 ด้านการเงิน พบว่า รัฐบาลจัดสรรเงินให้โรงเรียนบริหารจัดการลักษณะเงินอุดหนุนส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถวางแผนการใช้งบประมาณได้ แต่การจัดสรรงบประมาณเป็นรายหัวตามจำนวนนักเรียนส่งผลต่อโรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนงบประมาณสำหรับบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนที่ต้องใช้ค่าสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้น

3.4 ด้านเทคโนโลยี พบว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้โรงเรียนสามารถประยุกต์ใช้ เพื่อการเรียนการสอนและการบริหารจัดการได้ภายใต้ข้อจำกัดด้านกำลังคน ด้านอุปสรรค พบว่า เทคโนโลยีมีราคาสูงและปรับเปลี่ยนบ่อย ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กมีภาระค่าใช้จ่ายสูง

3.5 ด้านสังคม วัฒนธรรม และประชากร พบว่า ความเข้มแข็งของชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรารถนาช่วยบ้านและแหล่งเรียนรู้ ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถระดมทรัพยากรและใช้แหล่งเรียนรู้ สนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่น ด้านอุปสรรค พบว่า ชุมชนส่วนใหญ่รอบ ๆ โรงเรียนขนาดเล็กเป็นชุมชนเกษตร ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตร รับจ้าง ฐานะยากจน ส่งผลให้โรงเรียนต้องแสวงหาทรัพยากรเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนอย่างต่อเนื่องจนจบหลักสูตร

3.6 สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า ด้านโครงสร้างของโรงเรียนมีความเข้มแข็ง เนื่องจากเป็นโรงเรียนนิติบุคคล ได้รับการกระจายอำนาจที่บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

มีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารจัดการและสามารถกำหนดแผนการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคคลด้านการเงิน และด้านบริหารทั่วไป แต่รูปแบบโรงเรียนนิติบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจุดอ่อนเนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างและกรอบงานไม่เพียงพอจึงไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 ด้านผลผลิตและการบริการ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กสามารถให้โอกาสแก่ประชากรวัยเรียนได้มีโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ในทุกชุมชนของประเทศไทยทุกพื้นที่ ทุกสภาพภูมิศาสตร์ แต่มีประเด็นที่เป็นจุดอ่อน คือ ภาพรวมคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากการประเมินของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) พบว่า ภาพรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระ เนื่องจากครูไม่ครบตามรายวิชาเอกครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูสอนไม่เต็มเวลา เต็มความสามารถเพราะครูมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอน หลักสูตรและแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อาจไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

3.8 ด้านบุคลากร พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็กสามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึงรวมทั้งรู้จักครอบครัวนักเรียน เนื่องจากมีนักเรียนจำนวนน้อย อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่างประเด็นจุดอ่อน คือ การขาดแคลนครู ครูไม่ครบตามรายวิชาเอก ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังไม่มีความชำนาญในการบริหารจัดการ เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารบรรจุใหม่ ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ ครูย้ายบ่อยครูขาดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากมีภาระงานที่นอกเหนือการสอนมาก และนักเรียนส่วนใหญ่ฐานะยากจน

3.9 ด้านงบประมาณ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพ เนื่องจากได้รับจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเป็นรายหัว การบริหารจัดการส่วนใหญ่จ่ายเป็นค่าสาธารณูปโภค รวมถึงไม่สามารถระดมทรัพยากรจากภายนอกได้อย่างเพียงพอ เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ฐานะยากจนจึงเป็นจุดอ่อน

3.10 ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อุปกรณ์ที่มีอยู่บางส่วนก็ชำรุดไม่สามารถหาทดแทนหรือซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดีได้ เนื่องจากงบประมาณเงินอุดหนุนที่ได้รับไม่เพียงพอ

3.11 ด้านการบริหารจัดการ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่สามารถบริหารจัดการตามขอบข่ายงาน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานอาคารสถานที่

และงานบริหารทั่วไปได้ตามที่กำหนด เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร รวมถึงการขาดแคลนข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนขนาดเล็กกระจายโรงเรียนที่ไม่สามารถนำมาสำหรับการตัดสินใจได้ทันเวลา เนื่องจากไม่มีระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้องเพียงพอต่อการใช้งาน โดยเฉพาะข้อมูลด้านบุคลากร จึงเป็นจุดอ่อน ด้านจุดแข็ง พบว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามศักยภาพจึงเกิดนวัตกรรมการบริหารจัดการที่หลากหลายรูปแบบ

สรุปได้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นปัจจัยเอื้อต่อการสร้างโอกาสต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของนักเรียน และสภาพแวดล้อมภายในเป็นจุดอ่อนต่อการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2562-2565 เพื่อให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากสภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในข้างต้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการใช้ทรัพยากรที่ไม่คุ้มค่า การจัดสรรอัตรากำลังครู งบประมาณ และการยกระดับคุณภาพทางการศึกษา ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหา ดังนี้

4.1 ปัญหาด้านบุคลากร พบว่า ขาดแคลนครู จำนวนครูไม่ครบชั้น ครูไม่ครบตามรายวิชาเอก ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาเต็มความสามารถ เพราะครูมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมาก จึงส่งผลทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

4.2 ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่า หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งสาเหตุมาจากได้รับงบประมาณน้อย สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้อย่างจำกัดและที่มีอยู่ก็ไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ปัญหาด้านการบริหารจัดการ สภาพบริบทของการคมนาคมที่ผ่านมา นับว่าไม่ค่อยสะดวกมากนัก รัฐบาลจึงจำเป็นต้องจัดตั้งโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประชากรที่อาศัยอยู่ แต่ปัจจุบันความจำเป็นดังกล่าวได้ลดลง เนื่องจากการคมนาคมสะดวกขึ้น ประกอบกับประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้อัตราร่วมครูต่อนักเรียน และนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน สูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น นอกจากนี้โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งอยู่ในพื้นที่ลักษณะพิเศษอยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ อยู่บนภูเขาสูง บนเกาะ

นักเรียนมีปัญหาในการเดินทาง นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียน และปัญหาอีกประการหนึ่ง คือ การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายติดตามผู้ปกครองไปรับจ้างทำงานต่างถิ่น และอัตราการเกิดของประชากรที่ลดลง ทำให้มีจำนวนนักเรียนน้อยในแต่ละชั้น ส่งผลให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างมาก

4.4 ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจน ทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน

สรุปได้ว่า ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพปัญหาที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ โดยปัจจัยเหล่านั้นทำให้เกิดปัญหาปัญหาด้านบุคลากรที่เกิดจากการขาดแคลนครูไม่ครบชั้น และภารกิจอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอน ปัญหาด้านการเรียนการสอนเกิดจากงบประมาณน้อยส่งผลให้มีข้อจำกัดในการจัดทำสื่อ จัดแหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ปัญหาด้านการบริหารจัดการที่เกิดจากสภาพบริบทที่ตั้งแตกต่างกัน อัตราการเกิดลดลง การย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น และปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ขาดการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการศึกษามีอย่างจำกัด

5. การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบัน

การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบาย แนวทางมาตรการการดำเนินงาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนรูปแบบการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่อย่างจริงจัง ยึดหลักการกระจายอำนาจ การพิจารณาและการตัดสินใจอยู่ในระดับพื้นที่เป็นสำคัญ โดยดำเนินการตามความพร้อมอย่างค่อยเป็นค่อยไป ดังนี้

5.1 กำหนดรูปแบบบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการบริหารโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน และมีแนวโน้มว่า จำนวนนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กนี้ จะลดจำนวนลงไปเรื่อย ๆ ด้วยเหตุนี้ การกระจายทรัพยากรอันจำกัดภายใต้เงื่อนไขภาวะเศรษฐกิจของประเทศให้กับโรงเรียนทุกโรงเรียนอย่างทั่วถึงย่อมเป็นไปได้ยาก ดังนั้น จึงได้กำหนดรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้

5.1.1 โรงเรียนขนาดเล็กที่มีความเหมาะสมในการรวมโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนลดลงเรื่อย ๆ เนื่องจากอัตราการเกิดลดลง หรืออัตราการ

เคลื่อนย้ายของประชาชนวัยเจริญพันธุ์ จากชนบทสู่ชุมชนเมืองหรือมีเด็กวัยเรียนแต่ผู้ปกครองในท้องถิ่นนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนอื่น ๆ

5.1.2 โรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่สามารถรวมโรงเรียนได้ คือ โรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ไม่มีหน่วยงานอื่นจัดบริการการศึกษาในพื้นที่ หรือเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ

5.2 การส่งเสริมการเรียนรวม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ส่งเสริมให้โรงเรียนขนาดเล็กจัดการเรียนการสอนแบบเรียนรวม โดยมีรูปแบบ ดังนี้ เรียนรวมทุกชั้น และเรียนรวมบางชั้น ซึ่งได้มีการสนับสนุนค่าพาหนะรับ-ส่งนักเรียน ดังนี้

5.2.1 จัดสรรให้กับนักเรียนทุกคนที่เดินทางมาเรียนรวมกับโรงเรียนหลัก

5.2.2 นักเรียนที่เข้าใหม่ในปีการศึกษาต่อ ๆ มาที่มีอายุเข้าเกณฑ์ระดับปฐมวัย และเข้าเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับและมีชื่อในทะเบียนบ้านในเขตบริการของโรงเรียนมารวมให้ได้รับค่าพาหนะจนจบการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียนหลัก (การศึกษาภาคบังคับ)

5.2.3 กรณีนักเรียนมาเรียนรวมบางชั้น ตามแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรให้ตามที่เสนอขอ แต่ไม่เกิน 2 ปีการศึกษา

5.2.4 จัดสรรงบประมาณค่าพาหนะรับ-ส่งนักเรียนตามระยะทางจากโรงเรียนมารวมถึงโรงเรียนหลัก โดยระยะทางไม่เกิน 3 กิโลเมตร คนละ 10 บาท ต่อวัน ระยะทางมากกว่า 3-10 กิโลเมตร คนละ 15 บาทต่อวัน และระยะทางมากกว่า 10 กิโลเมตรขึ้นไป คนละ 20 บาทต่อวัน

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก คือ 1) กำหนดรูปแบบบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการกำหนดวางแผนในการบริหารโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน โดยมีวิธีการการรวมโรงเรียนและแนวทางสำหรับไม่สามารถรวมโรงเรียนได้ 2) การส่งเสริมการเรียน โดยมีแนวทางการกำหนดจัดสรรให้กับนักเรียนทุกคนที่เดินทางมาเรียนรวมกับโรงเรียนหลัก นักเรียนมาเรียนรวมบางชั้นและจัดสรรงบประมาณค่าพาหนะรับ-ส่งนักเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2560) ศึกษาเรื่อง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในอันดับมาก อันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และอันดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานต้นสังกัดจัดศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ จัดทำคู่มือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้ทฤษฎี เทคนิควิธีการทางด้านบริหารสถานศึกษาสู่สถานศึกษาต้นแบบ 2) ด้านการบริการที่ดี หน่วยงานต้นสังกัดจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจในการให้บริการให้สถานศึกษานำไปให้ผู้รับบริการประเมินความพึงพอใจ และสถานศึกษานำผลการสรุปแบบสอบถามมาพัฒนาปรับปรุงระบบการให้บริการ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง หน่วยงานต้นสังกัด จัดอบรมสัมมนาพัฒนาความคิดในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์สร้างเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำคู่มือผู้บริหารยุคใหม่กับการปรับตัวสู่โลกยุคดิจิทัลและเทคโนโลยี 4) ด้านการทำงานเป็นทีม หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพัฒนาแก้ไขปัญหาาร่วมกัน กระจายอำนาจบริหาร 4 ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานการเงิน และฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ 5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หน่วยงานต้นสังกัดนิเทศ ติดตามการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักและตื่นตัวถึงการพัฒนาและแก้ไข การบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มอบนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศภายในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 6) ด้านการสื่อสารและจูงใจ มอบนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการงานในสถานศึกษา 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์บุคลากร เป็นรายบุคคล วางบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตำแหน่งเสริมแรงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ นิเทศการเรียนการสอนโดยใช้หลักกัลยาณมิตร 8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน จัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อสามารถจัดการเรียนการสอนตามความต้องการ

พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพเนื้อหา คุณภาพผู้เรียน คุณภาพกระบวนการ คุณภาพสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และคุณภาพผลลัพธ์

3. สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย

ดังนั้น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนั้น ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

3. สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดาราพร เชยเถื่อน (2560) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความพึงพอใจ ในการทำงานของคุณ และความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ (X_6) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) การพัฒนาตนเอง (X_3) และการมีวิสัยทัศน์ (X_8) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 52.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $Y_{tot} = 1.20 + 0.22 (X_6) + 0.15 (X_5) + 0.13 (X_7) + 0.13 (X_3) + 0.10 (X_8)$

หทัยพัชร ทองเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน สหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและ รายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านนโยบายและการ วางแผนการศึกษา และด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินการตาม มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การศึกษา 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการตามมาตรฐาน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การบริการที่ดี การสื่อสารจูงใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง

2. การดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กระบวนการ

เรียนรู้ การเรียนการสอน การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน โครงสร้างพื้นฐาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทรัพยากรการเรียนรู้

3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ส่วนการบริการที่ดี การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = .185x_1 - .251x_3 - .269x_4 + .319x_5 + .882x_8$$

กนกอร จุลินทร (2560) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หนุกันท์ ปาโส (2562) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย

1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X6) สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด และ สมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (X4) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 69.2 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 1.291 + .557x_6 + .141x_4$

สมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z'_y = .680z_{x_6} + .168z_{x_4}$

อาราพัต หัตถนิ (2562) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

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

2. ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในรายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ

หลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่ต่างกัน

ภักดีจิรา ผาทอง (2563) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

ผลการวิจัย พบว่า

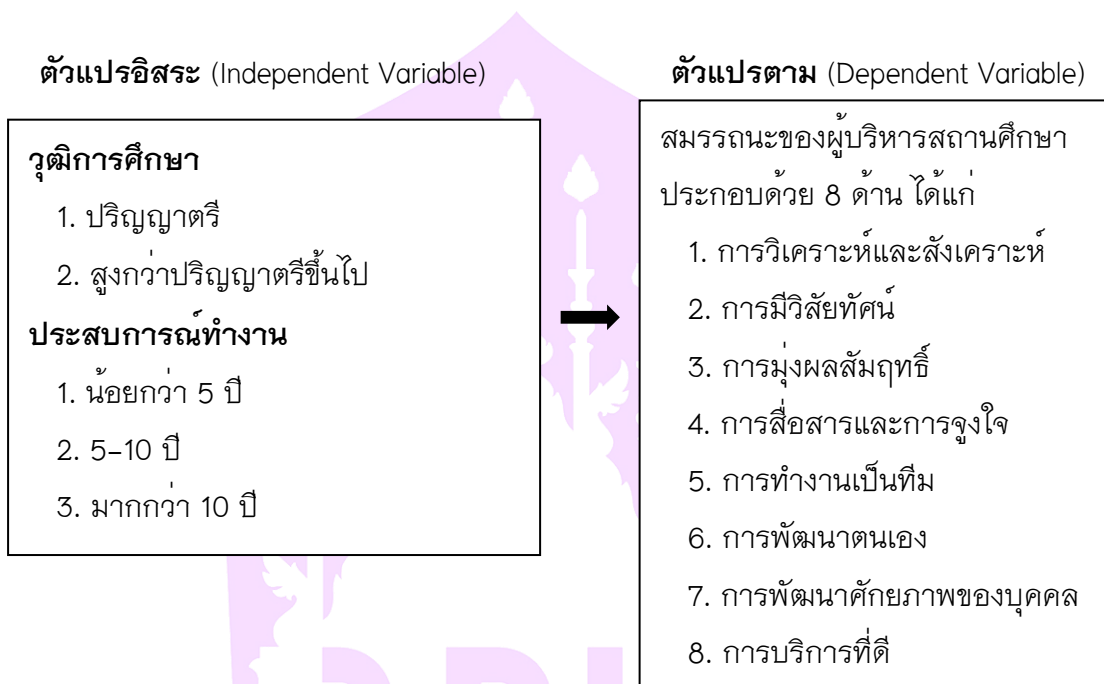
1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปกรอบแนวคิด

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้เรียงลำดับขั้นตอนในการดำเนินวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 74 โรงเรียน จำนวนครู 552 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 234 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 หน้า 43)

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำแนกวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert)

มีจำนวน 48 ข้อ จำแนกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การมีวิสัยทัศน์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสื่อสารและการจูงใจ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การพัฒนา ศักยภาพของบุคคล และการบริการที่ดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแบบสอบถามในการสร้างเครื่องมือ
2. นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับกรอบแนวคิดที่ใช้วิจัยและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ
 - 4.1 ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
 - 4.2 นายสุวิทย์ บั้งเงินศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
 - 4.3 ดร.สุทัต จันทะสินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้
5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 0.67–1.00 นำไปใช้ในงานวิจัยและแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
6. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.949

7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และเก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยส่งแบบขออนุญาตผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (G-mail) ของโรงเรียนพร้อมแบบสอบถามงานวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) และผู้วิจัยรับข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms)

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ กรอกรหัสแบบสอบถาม นำข้อมูลมาลงตามระดับคะแนนแต่ละข้อ บันทึกข้อมูล และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

1.2 วิเคราะห์สมรรถนะของบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด
 การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 3.50–4.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 2.50–3.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 1.50–2.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 1.00–1.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่า t-test แบบ Independent และประสพการณ์ทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test: ANOVA (Analysis of Variance)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐานที่ใช้ ประกอบด้วย

2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม

2.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\text{สูตร } S.D. = \sqrt{\frac{\Sigma (X - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้นแต่ละตัว

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\Sigma s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

Σs_i^2 คือ ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าทีของกลุ่มตัวอย่าง

ที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples) กัลยา วาณิชย์บัญชา (2549, หน้า 109 อ้างอิงใน สมเกียรติ รุ่งนิรัตติชัย, 2554 หน้า 33) โดยมีสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

t	แทน	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
\bar{x}_1, \bar{x}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2
s_1^2, s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1, n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2.3.2 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) กัลยา วาณิชย์บัญชา (2546, หน้า 109 อ้างอิงใน สมเกียรติ รุ่งนิรัตติชัย, 2554 หน้า 32) โดยมีสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } F = \frac{Ms_b}{Ms_w}$$

F	แทน	อัตราส่วนของความแปรปรวน (Variance Ratio)
Ms_b	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
Ms_w	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัย ได้จัดลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการรายงานผลการวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายได้ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณีของประชากร 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณีของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม
sig.	แทน	ค่าจริงของความน่าจะเป็น
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้จำแนกการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยการวิเคราะห์หาค่าแจกแจงความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยพิจารณาเป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการทดสอบ (t-test) และประสบการณ์ทำงาน ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		
	ความถี่ (f)	ร้อยละ
n = 234		
1. วุฒิการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	195	83.30
1.2 สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	39	16.70
รวม	234	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	51	21.80
2.2 5-10 ปี	84	35.90
2.3 มากกว่า 10 ปี	99	42.30
รวม	234	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 234 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 83.30 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไปจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมา คือ 5 - 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยพิจารณาเป็นรายข้อ รายด้านและภาพรวม

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 3-21

ตาราง 4 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะ		ความหมาย	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	3.83	0.34	มาก	6
2. การมีวิสัยทัศน์	4.02	0.49	มาก	3
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.96	0.34	มาก	5
4. การสื่อสารและการจูงใจ	4.00	0.41	มาก	4
5. การทำงานเป็นทีม	4.10	0.35	มาก	2
6. การพัฒนาตนเอง	4.00	0.46	มาก	4
7. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล	4.17	0.45	มาก	1
8. การบริการที่ดี	4.17	0.42	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.04	0.27	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของ

บุคคล ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.45) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.35) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.49) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.41) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.46) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.34) และ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	n = 234		ความหมาย	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจน	3.73	0.55	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวางแผนงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.88	0.53	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน	3.95	0.54	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดทำแผนงาน และโครงการได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	3.81	0.55	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ข้อมูลมาพัฒนางาน	3.82	0.54	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.83	0.34	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวางแผนงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.88$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ข้อมูลมาพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.82$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจน ($\bar{X} = 3.17$)

ตาราง 6 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	n = 234		ความหมาย	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ มีความทันสมัยและมีความสร้างสรรค์อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้	4.06	0.66	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม	3.98	0.57	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	4.04	0.64	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้	4.06	0.66	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารงานสถานศึกษาต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	3.99	0.68	มาก	4

ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	n = 234		ความหมาย	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการใน การนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานสนับสนุน นโยบายของรัฐบาลได้	4.00	0.66	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.02	0.49	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.04$) และผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการในการนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลได้ ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.98$)

ตาราง 7 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	n = 234		ความหมาย	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นมีแรง บันดาลใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	3.97	0.57	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ การทำงานของงานเป็นหลัก	3.97	0.55	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ การวางแผนการปฏิบัติงาน	4.04	0.50	มาก	1

ตาราง 7 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	n = 234		ความหมาย	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน	3.99	0.52	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรม และนำเทคนิควิธีการใหม่ๆมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน	3.95	0.54	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน	3.93	0.60	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชี้แนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ	3.91	0.56	มาก	6
รวมเฉลี่ย	3.96	0.34	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.99$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.11$) ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังผลสัมฤทธิ์การทำงานของงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชี้แนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 8 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	n = 234		ความหมาย	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม	3.97	0.59	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจของบุคลากรในสถานศึกษา	3.99	0.57	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีการโน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.03	0.55	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีสามารถสื่อสารให้ความรู้ในทุก ๆ โอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	4.01	0.60	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.00	0.41	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา มีกลวิธีการโน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสามารถสื่อสารให้ความรู้ในทุก ๆ โอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.01$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.97$)

ตาราง 9 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 234		ความหมาย	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและ มุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.14	0.57	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข	4.11	0.59	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ทีมงานแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน	4.15	0.53	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการติดต่อ ประสานงานกับทีมงานในการทำงาน อย่างเหมาะสม	4.03	0.55	มาก	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีสร้างแรงจูงใจ ให้ทีมงานทำงานด้วยความเต็มใจ	4.10	0.57	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือทีมงาน ในทุก ๆ โอกาสอย่างเหมาะสม	4.12	0.60	มาก	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่าง เหมาะสม	4.05	0.57	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.10	0.35	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.14$) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือทีมงานในทุกๆโอกาสอย่าง

เหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการติดต่อประสานงานกับทีมงานในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.03$)

ตาราง 10 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง	n = 234		ความหมาย	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างเหมาะสม	4.05	0.66	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนางาน	4.07	0.66	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานต่าง ๆ	3.95	0.63	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.01	0.60	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการที่พัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	3.97	0.57	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.00	0.46	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.05$) และผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับตนเอง

ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 11 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	n = 234		ความหมาย	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา	4.16	0.63	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	4.13	0.62	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ	4.19	0.59	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา	4.24	0.60	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.23	0.57	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.18	0.63	มาก	4

ตาราง 11 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	n = 234		ความหมาย	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ให้มีความรู้เท่าทันต่อสังคม ที่เปลี่ยนแปลง	4.12	0.69	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.17	0.45	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.23$) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ให้มีความรู้เท่าทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.12$)

ตาราง 12 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี	n = 234		ความหมาย	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ เหมาะสมในการให้บริการ	4.21	0.59	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจ ในการให้ข้อมูลต่อผู้รับบริการ	4.15	0.59	มาก	4

ตาราง 12 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง	n = 234		ความหมาย	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน	4.18	0.58	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง	4.23	0.61	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริการให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการสูงสุด	4.18	0.60	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก	4.13	0.61	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.17	0.42	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.21$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.18$) ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริการ ให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.13$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.13$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม
วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก
ตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. การวิเคราะห์และ สังเคราะห์	3.80	0.33	4.01		
2. การมีวิสัยทัศน์	4.05	0.50	3.87	0.37	2.57*	0.01
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.97	0.34	3.96	0.34	0.11	0.91
4. การสื่อสารและการจูงใจ	4.02	0.40	3.92	0.43	1.30	0.19
5. การทำงานเป็นทีม	4.13	0.34	3.96	0.39	2.46*	0.02
6. การพัฒนาตนเอง	4.03	0.47	3.89	0.39	1.83	0.07
7. การพัฒนาศักยภาพของ บุคคล	4.19	0.46	4.14	0.41	0.59	0.56
8. การบริการที่ดี	4.15	0.44	4.29	0.31	-2.40*	0.02
เฉลี่ยรวม	4.05	0.29	4.02	0.16	1.07	0.29

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 13 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการ
ทำงานเป็นทีมและด้านการบริการที่ดี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ ในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจน	3.68	0.52	3.97		
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวางแผนงาน ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.84	0.52	4.05	0.56	-2.28*	0.02
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถรวบรวม ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มา ประกอบการตัดสินใจ ในการทำงาน	3.90	0.53	4.18	0.51	-2.99*	0.00
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการจัดทำแผนงาน และโครงการได้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน	3.79	0.56	3.90	0.50	-1.12	0.26

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	5. ผู้บริหารสถานศึกษามี การนิเทศติดตามรายงานผล การปฏิบัติงาน เพื่อใช้ข้อมูล มาพัฒนางาน	3.80	0.56	3.92		
เฉลี่ยรวม	3.80	0.33	4.00	0.33	-3.47*	0.00

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในทักษะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์
โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา
รายข้อพบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน
ข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจน ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์
และวางแผนงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ
รวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประกอบการตัดสินใจในการทำงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด วิสัยทัศน์มีความทันสมัยและมี ความสร้างสรรค์อยู่บนพื้นฐาน ของความเป็นไปได้	4.11	0.69	3.85		
2. ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุผล สำเร็จตามวิสัยทัศน์อย่างเป็น รูปธรรม	4.02	0.58	3.82	0.51	1.96*	0.05
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม หลักการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ของบุคลากรในการวางแผน พัฒนาสถานศึกษา	4.07	0.65	3.87	0.61	1.78	0.08
4. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับ การเปลี่ยนแปลงและปรับตัวกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้	4.06	0.68	4.05	0.56	0.44	0.96
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการ บริหารงานสถานศึกษาต่อ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.02	0.69	3.85	0.59	1.43	0.15

ตาราง 15 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	6. ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิค วิธีการในการนำบุคลากรให้ ปฏิบัติงานสนับสนุนนโยบายของ รัฐบาลได้	4.04	0.68	3.79		
เฉลี่ยรวม	4.05	0.50	3.87	0.37	2.57*	0.01

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็น
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหาร
สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์มีความทันสมัยและมีความสร้างสรรค์อยู่บนพื้นฐานของความ
เป็นไปได้ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม และข้อ 6
ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการในการ นำบุคลากรให้ปฏิบัติงานสนับสนุนนโยบายของ
รัฐบาลได้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่
แตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ มุ่งมั่นมีแรงบันดาลใจในการ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.99	0.55	3.90	0.68	0.80	0.43
2. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวัง ผลสัมฤทธิ์การทำงานองงาน เป็นหลัก	3.99	0.56	3.85	0.49	1.54	0.12
3. ผู้บริหารสถานศึกษามี กระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน	4.03	0.51	4.08	0.48	-0.52	0.60
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด ตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่าง ชัดเจน	3.99	0.51	3.97	0.58	0.17	0.87
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ พัฒนานวัตกรรม และนำเทคนิค วิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้กับการ ปฏิบัติงาน	3.95	0.53	3.92	0.58	0.33	0.75
6. ผู้บริหารสถานศึกษามี กระบวนการนิเทศติดตามการ ปฏิบัติงาน	3.91	0.59	4.00	0.65	-0.83	0.41
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชี้แนะ แนวทางปรับปรุงแก้ไขงานให้บรรลุ เป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.57	4.00	0.51	-1.10	0.27
เฉลี่ยรวม	3.96	0.34	3.95	0.34	0.11	0.91

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่าง บุคคลอย่างเหมาะสม	4.00	0.58	3.79		
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ ของบุคลากรในสถานศึกษา	3.97	0.58	4.05	0.56	-0.76	0.45
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธี การโน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจ ให้กับบุคคลปฏิบัติงานด้วย ความเต็มใจ	4.06	0.55	3.92	0.58	1.37	0.17

ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	4. ผู้บริหารสถานศึกษามี สามารถสื่อสารให้ความรู้ ในทุก ๆ โอกาสและสถานการณ์ ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	4.03	0.59	3.92		
เฉลี่ยรวม	4.01	0.40	3.92	0.43	1.30	0.19

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมมี
ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อ 1
ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ
ระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาด
เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้าน
การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	4.20	0.57	3.85		

ตาราง 18 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.16	0.56	3.85		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้ทีมงานแสดง ความคิดเห็นในการพัฒนางาน	4.17	0.52	4.05	0.56	1.34	0.18
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิธีการติดต่อประสานงาน กับทีมงานในการทำงาน อย่างเหมาะสม	4.05	0.52	3.97	0.67	0.63	0.53
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธี สร้างแรงจูงใจให้ทีมงานทำงาน ด้วยความเต็มใจ	4.12	0.56	4.03	0.63	0.92	0.36
6. ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้กำลังใจ และให้ ความช่วยเหลือทีมงานในทุก ๆ โอกาสอย่างเหมาะสม	4.14	0.59	4.00	0.65	1.32	0.19
7. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปรับตัวกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ อย่างเหมาะสม	4.06	0.56	4.00	0.61	0.62	0.54
เฉลี่ยรวม	4.12	0.34	3.96	0.39	2.46*	0.02

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีความสุขมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาหา ความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมา พัฒนาตนเองและพัฒนางาน อย่างเหมาะสม	4.10	0.67	3.77		
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำ นวัตกรรมและเทคโนโลยี สมัยใหม่มาปรับใช้ในการ พัฒนางาน	4.08	0.68	4.00	0.51	0.86	0.39
3. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและ หน่วยงานต่าง ๆ	3.94	0.61	4.03	0.71	-0.79	0.43
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหา ประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับ ตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.04	0.61	3.87	0.57	1.60	0.11

ตาราง 19 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	5. ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิค วิธีการที่พัฒนาตนเองให้เท่าทัน ต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	4.01	0.56	3.77		
เฉลี่ยรวม	4.03	0.47	3.88	0.39	1.83	0.07

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็น
ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหาร
สถานศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างเหมาะสม
และข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการที่พัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อสภาพแวดล้อมที่
เปลี่ยนแปลงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่
แตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนในการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในสถานศึกษา	4.19	0.63	3.97		
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น แบบอย่างในการพัฒนา ตนเองต่อผู้ปฏิบัติงาน	4.11	0.62	4.23	0.63	-1.09	0.28
3. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการให้ คำแนะนำแก่บุคลากรได้ อย่างเหมาะสม	4.20	0.59	4.15	0.59	0.45	0.66
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนา ตนเองในรูปแบบที่ หลากหลายตามความสนใจ	4.25	0.60	4.21	0.57	0.39	0.70
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ มาพัฒนาตนเอง และสถานศึกษา	4.26	0.60	4.10	0.38	2.06*	0.04
6. ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสดง ศักยภาพในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	4.18	0.64	4.18	0.60	0.00	1.00

ตาราง 20 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ สิ่งใหม่ให้มีความรู้เท่าทันต่อ สังคมที่เปลี่ยนแปลง	4.11	0.67	4.13	0.77	-0.13	0.90
เฉลี่ยรวม	4.18	0.46	4.13	0.41	0.59	0.56

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล โดยภาพรวม
มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อ 1
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา
และ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่าง
เต็มความสามารถมีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. บริหารสถานศึกษามี บุคลิกภาพที่เหมาะสม ในการให้บริการ	4.22	0.60	4.15		
2. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความเต็มใจในการให้ข้อมูลต่อ ผู้รับบริการ	4.15	0.61	4.15	0.49	-0.05	0.96
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคล อื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน	4.14	0.57	4.33	0.58	-1.88	0.06
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก ความสะดวกแก่ผู้รับบริการ อย่างทั่วถึง	4.19	0.61	4.41	0.59	-2.07*	0.04
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้น การบริการ ให้เกิดความพึง พอใจต่อผู้รับบริการสูงสุด	4.14	0.61	4.33	0.53	-1.81	0.07
6. ผู้บริหารสถานศึกษามี การประเมินความพึงพอใจ ของผู้รับบริการทั้งภายในและ ภายนอก	4.10	0.61	4.31	0.61	-1.97	0.05

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 39)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7. ผู้บริหารสถานศึกษานำผล การประเมินความพึงพอใจ มาปรับปรุงพัฒนาระบบบริการ	4.09	0.65	4.33	0.58	-2.15*	0.03
เฉลี่ยรวม	4.14	0.44	4.28	0.31	-2.40*	0.02

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมมีความคิดเห็น
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อ 4 ผู้บริหาร
สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง และข้อ 7
ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงพัฒนาระบบบริการมี
ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาด
เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก
ตามประสบการณ์ทำงาน

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig.
1. การวิเคราะห์และ สังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	.517	2	.258	2.235	.109
	ภายในกลุ่ม	26.702	231	.116		
	รวม	27.218	233			
2. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.734	2	.367	1.542	.216
	ภายในกลุ่ม	54.972	231	.238		
	รวม	55.706	233			

ตาราง 22 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร	แหล่งความ	SS	df	Ms	F	sig.
สถานศึกษา	แปรปรวน					
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.136	2	.068	.599	.550
	ภายในกลุ่ม	26.213	231	.113		
	รวม	26.349	233			
4. การสื่อสารและการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.455	2	.227	1.390	.251
	ภายในกลุ่ม	37.795	231	.164		
	รวม	38.250	233			
5. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.504	2	.252	2.078	.128
	ภายในกลุ่ม	28.040	231	.121		
	รวม	28.544	233			
6. การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.128	2	.064	.302	.740
	ภายในกลุ่ม	48.852	231	.211		
	รวม	48.979	233			
7. การพัฒนาศักยภาพ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.005	2	.002	.011	.989
	ภายในกลุ่ม	48.029	231	.208		
	รวม	48.033	233			
8. การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.024	2	.012	.067	.935
	ภายในกลุ่ม	41.396	231	.179		
	รวม	41.420	233			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.166	2	.083	1.129	.325
	ภายในกลุ่ม	16.974	231	.073		
	รวม	17.140	233			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชิงราย เขต 2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย สมรรถนะผู้บริหาร 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและ การจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนา คักยภาพของบุคคล และด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ การพัฒนา คักยภาพของบุคคล การบริการที่ดี รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแปลผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวางแผนงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

($\bar{X} = 3.88$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ข้อมูลมาพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.82$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจน ($\bar{X} = 3.17$)

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.04$) และผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการในการนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลได้ ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.98$)

1.3 ด้านการการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.99$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.11$) ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังผลสัมฤทธิ์การทำงาน of งานเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชี้แนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.91$)

1.4 ด้านการสื่อสารและการจูงใจในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีการโน้มน้าวใจสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสามารถสื่อสารให้ความรู้ในทุก ๆ โอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.01$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.97$)

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีมในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและมุ่งมั่นใน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.14$) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือทีมงานในทุก ๆ โอกาสอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการติดต่อประสานงานกับทีมงานในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.03$)

1.6 ด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.05$) และผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.95$)

1.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.23$) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ให้มีความรู้เท่าทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.12$)

1.8 ด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.21$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการแก่นักเรียน

ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.18$) ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริการ ให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.13$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.13$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงาน เป็นทีม และด้านการบริการที่ดี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นัยสำคัญ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาารายข้อ พบว่ามีข้อคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่เกิดจากถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และความสามารถทางด้านวิเคราะห์และสังเคราะห์ การมีวิสัยทัศน์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสื่อสารและการจูงใจ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การพัฒนา ศักยภาพของบุคคล และการบริการที่ดีต่อบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ที่มีลักษณะที่โดดเด่น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความสำเร็จของงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 136) ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและ นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง จังหวัด

กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในอันดับมาก และพงค์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559, หน้า 63) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจน มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวางแผนงาน ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีความสามารถรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประกอบการตัดสินใจใน การทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดทำแผนงาน และโครงการได้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและมีการนิเทศติดตามรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ ข้อมูลมาพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 146) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมมีสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากและ สอดคล้องกับงานวิจัยของดาราดพร เชยเถื่อน (2560, หน้า 73) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์มีความทันสมัยและมีความสร้างสรรค์อยู่บน พื้นฐานของความเป็นไปได้และบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริม หลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงและปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ มีวิธีการบริหารงานสถานศึกษาต่อ สถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงและมีเทคนิควิธีการในการนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานสนับสนุน นโยบายของ รัฐบาลได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 152) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้าน การมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของดาราดพร เชยเถื่อน (2560, หน้า 76) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ด้านการ มีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูกันท์ ปาโล (2562, หน้า 91) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ในจังหวัด ร้อยเอ็ด ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความคิดเห็นอยู่ในภาพรวมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ ศึกษา มุ่งหวังผลสัมฤทธิ์การทำงานของงานเป็นหลัก มีกระบวนการวางแผนการ ปฏิบัติงาน ให้คำชี้แนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ ศึกษา กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน มีการพัฒนานวัตกรรมและนำเทคนิควิธีการ ใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและมีกระบวนการนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 138) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการ พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ของสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมมี สภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร จุลินทร (2560, หน้า 51) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาติชมภู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของดารารพร เขยเถื่อน (2560, หน้า 70) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการด้านการสื่อสารและการจูงใจ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม มีทักษะการสื่อสารเพื่อสร้าง ความเข้าใจของบุคลากรในสถานศึกษามีกลวิธีการโน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคล ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และสามารถสื่อสารให้ความรู้ในทุก ๆ โอกาสและสถานการณ์ ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 148) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมมีสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับงานวิจัยของดารารพร เขยเถื่อน (2560, หน้า 74) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของหนูกัณฑ์ ปาโส (2562, หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการมีภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการทำงานเป็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในภาพรวมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน มีวิธีการติดต่อประสานงานกับทีมงานในการทำงานอย่างเหมาะสม มีวิธีสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานทำงานด้วยความเต็มใจ สนับสนุนให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือทีมงานในทุก ๆ โอกาสอย่างเหมาะสม และสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 145) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นที่ โดยภาพรวมมีสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร จุลินทร (2560, หน้า 54) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของดารافر เชยเถื่อน (2560, หน้า 62) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการทำงานเป็นที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการพัฒนาตนเองมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างเหมาะสม นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนางาน มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานต่าง ๆ แสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลายและมีเทคนิควิธีการที่พัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 143) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร จุลินทร (2560, หน้า 53) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของดารافر เชยเถื่อน (2560, หน้า 63) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองต่อผู้ปฏิบัติงาน มีความสามารถในการให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาตนเอง และสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ให้มีความรู้ เท่าทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 149) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมมีสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดารารพร เขยเถื่อน (2560, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการบริการที่ดีมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการให้บริการ มีความเต็มใจในการให้ข้อมูลต่อผู้รับบริการให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง เน้นการบริการให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการสูงสุด มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกและนำผลการประเมินความพึงพอใจ มาปรับปรุงพัฒนาระบบบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 141) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมมีสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร จุลินทร (2560, หน้า 52) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาฉะชฌัญญู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของดารารพร เขยเถื่อน (2560, หน้า 70) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวางแผนงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ กำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความทันสมัยและมีความสร้างสรรค์อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ และบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเกิดจากการพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์การทำงานของงานเป็นหลัก อีกทั้งมีกลวิธีการโน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ และให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึงจากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะรูปแบบเดียวกัน จึงมีความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาราพัต หัตถนิ (2562, หน้า 90) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร จุลินทร (2560, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาราพัต หัตถนิ (2562, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน กำหนดวิสัยทัศน์มีความทันสมัยและมีความสร้างสรรค์อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ และส่งเสริมหลักการทำงานแบบ มีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา มีกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน อีกทั้งสามารถสื่อสารให้ความรู้ในทุก ๆ โอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน และมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนางาน และหาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้มีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาตนเอง และสถานศึกษา และสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการให้บริการ จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นระบบ ระเบียบและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดคุณค่าต่อผู้ได้บังคับบัญชา ผู้เรียน และผู้รับบริการทุกภาคส่วน ส่งผลให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาราพัต หัตถนิ (2562, หน้า 91) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถสรุปข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์
 - 1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ข้อมูลมาพัฒนางาน
 - 1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวางแผนงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ
 - 1.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์
 - 2.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการในการนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลได้
 - 2.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา
 - 2.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้
3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 3.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังผลสัมฤทธิ์การทำงานของงานเป็นหลัก
 - 3.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
 - 3.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน
 - 3.4 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน
4. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ
 - 4.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจของบุคลากรในสถานศึกษา
 - 4.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสามารถสื่อสารให้ความรู้ในทุก ๆ โอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
 - 4.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีการโน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

5.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือที่ทีมงานในทุก ๆ โอกาสอย่างเหมาะสม

5.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน

6. ด้านการพัฒนาตนเอง

6.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย

6.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างเหมาะสม

6.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนางาน

7. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

7.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ

7.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

7.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา

8. ด้านการบริการที่ดี

8.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริการ ให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการสูงสุด

8.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน

8.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการให้บริการ

8.4 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร จุลินทร. (2560). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาชัยสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ขจรศักดิ์ ศิริรัมย์. (2564). **แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล.** สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2564, จาก <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ดารารพร เชยเถื่อน. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- นันทพร ศุภะพันธุ์. (2551). **การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปานทิพย์ จังพานิช. (2558). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

- พนิดา สัตถาสารุณะ. (2549). **การศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เพียรวิ สุตกรัก. (2553). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เพียรพันธ์ุ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). **สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน. สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ภัคจิรา ผาทอง. (2563). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ยุวดี จิตตโสภา. (2557). **สมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- รณรงค์ ศุภรัตน์. (2563). **สมรรถนะหลักสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21.** วารสารข้าราชการ, 62(2), 4-9.
- สมเกียรติ รุ่งนิวัติชัย. (2554) **การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะผลิตภัณฑ์ ความพึงพอใจและพฤติกรรมการใช้ยาสามัญและยาต้นแบบของแพทย์.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. (2559). **รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิรินารถ แววงษา. (2557). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. (2563ก). **คู่มือการประเมินตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของ สพท.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.** เชียงราย: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชิงรายเขต 2.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงรายเขต 2. (2563ข). **รายงานผลการปฏิบัติงาน**

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. เชียงราย: โรงพิมพ์สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงรายเขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหาร**

ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **รายงานผลการดำเนินงาน**

รับนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือและชุดฝึกอบรมการพัฒนา**

ผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2:

การอบรมแบบผสมผสาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร

แห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหาร**

ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). **แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก.**

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). **มาตรฐานตำแหน่ง**

และมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **ระดับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). **คู่มือการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ.** กรุงเทพฯ:

พิมพ์ดี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **ความเป็นมาและระบบ**

ของการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

หทัยพัชร ทองเดช. (2560). **การศึกษสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน**

ในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

- เขต 4.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- หนูกัณฑ์ ปาโส. (2562). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.
- อัจฉรา พยัคฆ์เกษม. (2560). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- อาราพัต หัดหนี. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- Butler, R. (1999). Information seeking and achievement motivation in middle childhood and adolescence: The role of conceptions of ability. **Developmental Psychology**, 35(1), 146–163.
- Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., Carter, S. M., Lehto, A. T., and Elliot, A. J., (1997). Predictors and consequences of achievement goals in the college classroom: Maintaining interest and making the grade. **Journal of Personality and Social Psychology**, 73(6), 1284–1295.
- Lenhardt, P. (2004). **Coaching for Meaning: The Culture and Practice of Coaching and Team Building.** New York: Creative Print and Design.
- Rylatt, A., and Lohan, K. (1995). **Creating Training Miracles.** Sydney: Irwin.
- Marmon, D. H. (2002). **Core Competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs.** Doctoral Dissertation, Ph.D., The University of Tennessee, United States.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather than for "Intelligence". **American Psychologist**, 28(1), 1–21.
- Parker, G. M. (2003). **Cross-Functional Teams: Work with Allies, Enemies, and Others Strangers.** San Francisco: Jossey-Bass
- Parry, S. B. (1998). **Evaluation the impact of training Alexandria.** Commonwealth of Virginia: American Society for Training and Development.

Shermon, G. (2004). **Competencies based HRM: A strategic resource for teacher in South Australia**. New Delhi: Tata McGraw–Hill.

Shermon, G. (2005). **Competency based HRM**. New Delhi: McGraw–Hill.

Spencer, L. M., and Spencer, S. M. (1993). **Competence at work: Model for superior performance**. New York: Wiley.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
2. นายสุวิทย์ บั้งเงิน ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. ดร.สุทัต จันทะสินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 สถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 48 ข้อ
3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับความ เป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวภาวิณี ไชยวงษ์เย็น

นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
- สูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป

2. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5-10 ปี
- มากกว่า 10 ปี



ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากเกณฑ์
ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับสมรรถนะการบริหาร				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี		✓			

คำอธิบาย

จากข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 4 หมายความว่า
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ในด้านการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมและ
เทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะการ บริหาร				
		5	4	3	2	1
การวิเคราะห์และสังเคราะห์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวางแผนงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ มาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดทำแผนงาน และโครงการได้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามรายงานผล การปฏิบัติงาน เพื่อใช้ข้อมูลมาพัฒนางาน					
การมีวิสัยทัศน์						
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์มีความทันสมัยและมีความ สร้างสรรค์อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารงานสถานศึกษา ต่อสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการในการนำ บุคลากรให้ปฏิบัติงาน สันับสนุนนโยบายของรัฐบาลได้					
การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นมีแรงบันดาลใจใน การปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะการบริหาร				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังผลสัมฤทธิ์การทำงานของงานเป็นหลัก					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรม และนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชี้แนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ					
การสื่อสารและการจูงใจ						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจของบุคลากรในสถานศึกษา					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีการโน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีสามารถสื่อสารให้ความรู้ในทุก ๆ โอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
การทำงานเป็นทีม						
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการติดต่อประสานงานกับทีมงานในการทำงานอย่างเหมาะสม					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานทำงานด้วยความเต็มใจ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือทีมงานในทุก ๆ โอกาสอย่างเหมาะสม					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะการบริหาร				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาตนเอง						
30	ผู้บริหารสถานศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างเหมาะสม					
31	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนางาน					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานต่าง ๆ					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการที่พัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง					
การพัฒนาศักยภาพของบุคคล						
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองต่อผู้ปฏิบัติงาน					
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ใหม่มีความรู้เท่าทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลง					
การบริการที่ดี						
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการให้บริการ					
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจในการให้ข้อมูลต่อผู้รับบริการ					
44	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะการ บริหาร				
		5	4	3	2	1
45	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง					
46	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริการให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการสูงสุด					
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก					
48	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินความพึงพอใจ มาปรับปรุงพัฒนาระบบบริการ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ค คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับในการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม

โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในการตรวจสอบ เครื่องมือของการค้นคว้าอิสระ โดยมีความหมายดังนี้

- + 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในครั้งนี้ เป็นอย่างสูง

นางสาวภาวิณี ไชยวังเย็น

นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตาราง 23 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ	1	2			
การวิเคราะห์และสังเคราะห์							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวางแผนงาน ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ รวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์มา ประกอบการตัดสินใจในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดทำ แผนงาน และโครงการได้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม รายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ข้อมูลมา พัฒนางาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
การมีวิสัยทัศน์							
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์มี ความทันสมัยและมีความสร้างสรรค์อยู่บน พื้นฐานของความเป็นไปได้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตาม วิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมหลักการ ทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ วางแผนพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ	1	2			
9	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารงานสถานศึกษาต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการในการนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลได้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
การมุ่งผลสัมฤทธิ์							
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังผลสัมฤทธิ์การทำงานของงานเป็นหลัก	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรมและนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน	+1	+1	-1	3	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชี้แนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
การสื่อสารและการจูงใจ							
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ	1	2			
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีการโน้มน้าวใจสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีสามารถสื่อสารให้ความรู้ในทุก ๆ โอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
การทำงานเป็นทีม							
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการติดต่อประสานงานกับทีมงานในการทำงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานทำงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือทีมงานในทุก ๆ โอกาสอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ	1	2			
การพัฒนาตนเอง							
30	ผู้บริหารสถานศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการที่พัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
การพัฒนาศักยภาพของบุคคล							
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
36	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองต่อผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
38	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ	1	2			
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
41	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ให้มีความรู้เท่าทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
การพัฒนาตนเอง							
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการให้บริการ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจในการให้ข้อมูลต่อผู้รับบริการ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
44	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
45	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
46	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริการให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการสูงสุด	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
48	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินความพึงพอใจ มาปรับปรุงพัฒนาระบบบริการ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของ
ครอนบาค (Cronbach)

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	N of Items
.943	48

Item-Total Statistics

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข่าวสารที่ถูกต้อง และชัดเจน	198.30	237.183	.562
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวางแผนงานในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ	198.20	234.097	.624
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถรวบรวม ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประกอบการตัดสินใจ ในการทำงาน	198.23	237.151	.531
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดทำ แผนงาน และโครงการได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	198.23	240.185	.413

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตาม รายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ข้อมูลมา พัฒนางาน	198.20	238.786	.434
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์มีความ ทันสมัยและมีความสร้างสรรค์อยู่บนพื้นฐาน ของความเป็นไปได้	198.37	236.378	236.378
7	ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตาม วิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม	198.33	234.989	.590
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมหลักการทำงาน แบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน พัฒนาสถานศึกษา	198.13	238.533	.474
9	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้	198.33	232.644	.655
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารงาน สถานศึกษาต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	198.33	237.264	.443
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการในการนำ บุคลากรให้ปฏิบัติงานสนับสนุนนโยบายของ รัฐบาลได้	198.23	240.737	.342
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นมีแรง บันดาลใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	198.30	237.803	.592
13	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ การทำงานของงานเป็นหลัก	198.17	241.385	.295

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน	198.30	235.734	.584
15	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน	198.37	236.999	.556
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรมและนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน	198.33	236.851	.499
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน	198.23	238.875	.488
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชี้แนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ	198.27	238.961	.500
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม	198.40	235.628	.598
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจของบุคลากรในสถานศึกษา	198.27	234.823	.614
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีการโน้มน้าวใจสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	198.23	238.737	.378

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีสามารถสื่อสารให้ ความรู้ในทุก ๆ โอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	198.27	239.444	.540
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและมุ่งมั่น ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	198.33	234.299	.752
24	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข	198.17	236.144	.516
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทีมงาน แสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน	198.30	237.045	.476
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการติดต่อ ประสานงานกับทีมงานในการทำงานอย่าง เหมาะสม	198.10	242.300	.298
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีสร้างแรงจูงใจให้ ทีมงานทำงานด้วยความเต็มใจ	198.17	234.351	.560
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือทีมงานในทุก ๆ โอกาส อย่างเหมาะสม	198.27	239.857	.446
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	198.40	239.490	.497

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
30	ผู้บริหารสถานศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	198.37	239.413	.425
31	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนางาน	198.30	240.355	.434
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานต่าง ๆ	198.50	233.845	.659
33	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	198.20	238.786	.480
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการที่พัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	198.33	237.471	.567
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา	198.23	238.599	.504
36	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองต่อผู้ปฏิบัติงาน	198.33	235.816	.509
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	198.20	236.166	.524

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
38	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ	198.03	239.068	.477
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา	198.10	238.300	.479
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	198.30	236.631	.538
41	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ให้มีความรู้เท่าทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลง	198.33	236.920	.678
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการให้บริการ	198.13	238.740	.517
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจในการให้ข้อมูลต่อผู้รับบริการ	198.13	237.430	.449
44	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน	198.17	237.109	.562
45	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง	198.13	237.982	.563
46	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริการให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการสูงสุด	198.23	237.495	.469

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมิน ความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้งภายใน และภายนอก	198.10	236.921	.616
48	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมิน ความพึงพอใจ มาปรับปรุงพัฒนาระบบ บริการ	198.03	252.792	.228





ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ภาวิณี ไชยวังเย็น
วัน เดือน ปี เกิด	31 มกราคม 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 ค.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, จังหวัดลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน	384 หมู่ 2 ตำบลกล้วยแพะ อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง
ผลงานตีพิมพ์	ภาวิณี ไชยวังเย็น. (ผู้บรรยาย). (17-23 เมษายน 2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 676-689). พระเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา

