การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

อรวรรณ สารขัติ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

อรวรรณ สารขัติ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY ON EDUCATIONAL ADMINISTRATION COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF THE UNITED CAMPUS, PHUKAMYAO, SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA PHAYAO

ORAWAN SARNKAT

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration
May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขต ภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ของ อรวรรณ สารขัติ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิสมัย รบชนะชัย พูลสุข)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ธารารัตน์ มาลัยเถาว์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ผู้ศึกษาค้นคว้า: อรวรรณ สารขัติ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหาร, การบริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 210 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษาและทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: A STUDY ON EDUCATIONAL ADMINISTRATION COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF THE UNITED CAMPUS, PHUKAMYAO, SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA PHAYAO

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

Advisor: Associate Professor Dr. Sopa Umnuayrat

Keywords: Competencies, Administrators, School administration

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the teachers' opinions on the competence of administrators in school administration of the united campus Phukamyao secondary educational service area Phayao and 2) to compare the teachers' opinions on the competence of administrators in school administration of the united campus Phukamyao secondary educational service area Phayao based on work experience and size of the school. The sample group includes 210 teachers in educational institutions of the united campus Phukamyao secondary educational service area Phayao, the sample size was determined using the ready-made tables of Krejcie and Morgan. A stratified sampling method was used and the proportions were determined according to the size of the population in each educational institution and a specific sampling was performed. The consistency index (IOC) was 1.00 and the alpha coefficient obtained the reliability of the whole questionnaire equal to .98. The instrument used was a 5-level estimation scale questionnaire. The statistics in the analysis were percentage, mean, standard deviation. F-test and One-Way ANOVA

The results of the research find that: 1) the level of core competence of administrators in school administration of the united campus Phukamyao secondary educational service area Phayao, overall, each aspect was at a high level, 2) the results of the comparison of teachers' opinions on the competence of administrators in school administration of the united campus Phukamyao secondary educational service area Phayao, classified by work experience, it was found that there was no statistically significant difference and the results of the comparison of teachers' opinions on the competence of administrators in school administration of the united campus Phukamyao secondary educational service area Phayao, classified by size of the school, it was found that the difference was statistically significant at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, ว่าที่ร้อยตรีญาณบดินทร์ อินเตชะ ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ พะเยา และนางสาวปทุมรัตน์ คำแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนพญาลอวิทยาคม ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนจุนวิทยาคม โรงเรียนพญาลอวิทยาคม โรงเรียนเชียงคำวิทยาคมและโรงเรียนของสหวิทยาเขตภูกามยาว ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมาเหนือสิ่งอื่นใด ของกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดาและคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านขอจงได้รับส่วนแห่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

อรวรรณ สารขัติ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฑ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

คำถามการวิจัย 4

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

สมมติฐานของการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย 9

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 11

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา 15

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ 19

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.) 25

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 41

สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย 47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 49
การเก็บรวบรวมข้อมูล 52
การวิเคราะห์ข้อมูล 52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 55
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 56
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 57
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 62
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา 70
บทที่ 5 บทสรุป 85
สรุปผลการวิจัย 85
อภิปรายผลการวิจัย 88
ข้อเสนอแนะ 91
บรรณานุกรม 93
ภาคผนวก 96
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ 97

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC) 98
ภาคผนวก ค รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย 106
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out) 107
ภาคผนวก จ รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย 109
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 110
ภาคผนวก ช เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 119
ประวัติผู้วิจัย 121

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนสถานศึกษาแยกตามขนาด 4 ขนาด ปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 12

ตาราง 2 แสดงจำนวนสถานศึกษาแยกตามขนาด 4 ขนาด ปีการศึกษา 2565 ของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 12

ตาราง 3 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแยกตามขนาดโรงเรียน.....49

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....56

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม 57

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ 58

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ 59

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย ที่ท้าทาย.....60

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม 62

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 63

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ.....64

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านผู้นำทางวิชาการ.....66

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล.....67

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....68

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขต ภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน 70

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 71

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขต ภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน 72

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะในงาน ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 73

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขต ภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน .75

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา.....76

ตาราง 21 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....77

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 77

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 78

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขต ภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน .79

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะในงาน ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา.....80

ตาราง 26 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะ ในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการคิด เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา 81

ตาราง 27 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะ ในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา 81

ตาราง 28 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะ ในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านผู้นำ ทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....82

ตาราง 29 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะ ในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านความสามารถด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 83

ตาราง 30 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะ ในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการมีส่วนร่วม กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา.....84

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)..... 21

ภาพ 2 แสดงสภาพสมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ.....22

ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหาร 47

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างมากไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครู พัฒนาหลักสูตร และด้านคุณภาพของผู้เรียนซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศไปสู่ทิศทางที่ต้องการในอนาคต (เอกชัย ท้าวปัญญา, 2563, หน้า 1) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นบุคคลคุณภาพ (เก่ง ดี มีสุข) มีหลักการจัดการศึกษา 3 ประการ คือ การศึกษาตลอดชีวิตของประชาชน สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และได้ระบุให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริการจัดการด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล งบประมาณ และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาให้มีอิสระในการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ (ณีรนุช ชินทุมพงษ์, 2563, หน้า 35) สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564–2565 ที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มีการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ ปรับหลักสูตรเป็นหลักสูตรสมรรถนะที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นในแต่ละระดับ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง รวมทั้งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสมดุลทุกด้าน ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพหุปัญญา พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนทุกระดับ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่าง

ต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา, 2565, หน้า 11–12)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั้งจังหวัด โดยมีเป้าประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ ประการที่ 1 ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ประการที่ 2 ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับโอกาสในการศึกษาตามสิทธิอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค ประการที่ 3 ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรมสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถในการแข่งขัน และประการที่ 4 ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565, 2565, หน้า 42) ซึ่งการนำนโยบายสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ความสำเร็จสูงสุดของนักเรียนและระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินภารกิจและกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีการวางแผน และปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สมพงษ์ พรงาม, 2558, หน้า 7)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ กำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดหลักเกณฑ์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีคุณลักษณะ มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันที่การศึกษามีความสัมพันธ์กับสภาพสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อบทบาทหน้าที่ และมีความเป็นผู้นำที่จะส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา นำไปสู่คุณภาพการศึกษาของประเทศ (ณีรนุช ชินทุมพงษ์, 2563, หน้า 36) แต่จากรายงานของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.) พบว่า ระบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของประเทศไทย ขาดการพัฒนาผู้บริหารที่เน้นการฝึกปฏิบัติให้มีประสบการณ์การบริหารอย่างเข้ม ไม่มีการเรียนรู้จากพี่เลี้ยงผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพ และไม่ได้มาจากการเป็นครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญมาก่อน ทำให้ขาดความรู้ด้านหลักสูตร การบริหารวิชาการและศาสตร์ของการสอน

ส่งผลให้ไม่สามารถวางระบบการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและไม่สามารถช่วยเหลือครูในการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนางานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งไม่มีหลักสูตรและหน่วยงานหรือสถาบันที่ได้มาตรฐานในการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะครบถ้วน (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562, หน้า 3) เพื่อให้ระบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถยกระดับการศึกษาในสถานศึกษาให้เห็นผลอย่างชัดเจน จึงควรให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติ สมรรถนะ และความรู้ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ โดยสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบคัดกรองและพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะและได้มาตรฐาน โดยมีการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารไว้สองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านที่ 1 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ สมรรถนะที่ 2 ภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติและสมรรถนะที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย และส่วนที่สองสมรรถนะในงาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลักที่ 1 การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม สมรรถนะหลักที่ 2 ความสามารถด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะหลักที่ 3 ด้านผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะหลักที่ 4 ความเป็นเลิศส่วนบุคคล และสมรรถนะหลักที่ 5 การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสมรรถนะทั้งสองส่วนนี้มีประโยชน์ในการวางระบบ กลไก เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานเหมาะสมกับระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562, หน้า 6-40)

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา และข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาให้มีประสิทธิภาพต่อไป และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดเป็นแนวทางหรือนโยบายการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา อยู่ในระดับใด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกัน

2. ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 9 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 460 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 460 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 210 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษาและทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาจากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยใช้แนวคิดของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.) (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562, หน้า 29 – 39) ได้แบ่งสมรรถนะ เป็น 2 สมรรถนะ ดังนี้

2.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ

2.1.1 ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้

2.1.2 ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ

2.1.3 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย

2.2 สมรรถนะในงาน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ

2.2.1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

2.2.2 ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ

2.2.3 ด้านผู้นำทางวิชาการ

2.2.4 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล

2.2.5 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1.1 ประสบการณ์การทำงาน

1) น้อยกว่า 5 ปี

2) ระหว่าง 5–10 ปี

3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.1.2 ขนาดของสถานศึกษา

1) ขนาดเล็ก

2) ขนาดกลาง

3) ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ

1) ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้

2) ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ

3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย

3.2.2 สมรรถนะในงาน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ

1) ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

2) ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ

3) ด้านผู้นำทางวิชาการ

4) ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล

5) ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 9 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตัวบุคคล ที่ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถวัดประเมินผลและพัฒนาได้ ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้โดดเด่นมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรตั้งไว้

ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่แสดงออกมาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงาน

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย

ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเกี่ยวกับการนำตนเองของผู้บริหารในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทีมงานมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายของสถานศึกษา นำครูมุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียนและการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งทางด้านกายภาพ สังคมและจิตใจ ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากรและชุมชน

ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการมีกรอบคิดแบบเติบโต คือมีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาสามารถพัฒนาได้ มองปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ คิดเป็นระบบและคิดเชิงนวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นธรรมและความเป็นประชาธิปไตย

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการจูงใจครูและนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ ส่งเสริมครูให้ร่วมมือร่วมพลังในการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน บริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง

สมรรถนะในงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ด้านผู้นำทางวิชาการด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล และด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องและการแปลงแผนสู่การปฏิบัติโดยมีการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมเชิงบวก ปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์บนฐานข้อมูลที่มี มีการทบทวนแผนงานโครงการและนำผลการทบทวนไปแก้ไขปัญหาโดยนำกระบวนการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมมาใช้ในการวางแนวทางระบบและโครงสร้างการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้

ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการบริหารจัดการด้านระบบ งบประมาณและทรัพยากรของสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์และค่านิยมของสถานศึกษา บริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการวางระบบและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู บุคลากร และมีการกำหนดแนวทาง ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีแผนงานและจัดทำโครงการตามแผนงานที่ช่วยให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

ด้านผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา มีการปรับปรุงและประเมินผลหลักสูตร การส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีการใช้นวัตกรรมมาช่วยให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพ จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและกระตุ้นการเรียนรู้ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติและเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีการจัดรูปแบบการนิเทศการสอนและการประเมินผลการปฏิบัติของครูที่เหมาะสม มีการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและรายงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ

ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการจัดการประสิทธิผลส่วนบุคคล มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและปฏิบัติตนตามความท้าทายด้วยความเด็ดขาด มีทักษะในการริเริ่มการทำสิ่งต่าง ๆ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลและการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชนโดยสร้างความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน การจัดการพันธมิตรและเครือข่ายทางการศึกษา มีการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างข้อตกลงและจัดการความขัดแย้งโดยใช้ทักษะการเจรจาต่อรอง ส่งเสริมแผนงานโครงการที่ใช้ชุมชนเป็นฐานและการรักษาความสัมพันธ์แบบร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระทำอย่างเป็นระบบขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เป็นสถานที่ให้การศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ทุกคน เพื่อสร้างคนให้เป็นพลเมืองที่ดี เป็นบุคคลคุณภาพที่สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่จัดการศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 9 แห่ง

ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1.1 ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

1.2. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดเป็นแนวทางหรือนโยบายการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ให้มีระบบขั้นตอนที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
   - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
   - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
   - 2.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
   - 3.1 ความหมายของสมรรถนะ
   - 3.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
   - 3.3 แนวคิดเรื่องสมรรถนะ
   - 3.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ
   - 3.5 ประเภทของสมรรถนะ
4. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.) ประกอบด้วย
   - 4.1 สมรรถนะหลัก
     - 4.1.1 ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้
     - 4.1.2 ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ
     - 4.1.3 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย
   - 4.2 สมรรถนะในงาน
     - 4.2.1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม
     - 4.2.2 ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ
     - 4.3.3 ด้านผู้นำทางวิชาการ
     - 4.3.4 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล
     - 4.3.5 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดและแก้ไขการเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ลงวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 เผยแพร่ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 138 ตอนพิเศษ 38 ง ลงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2564 ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดพะเยา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตั้งอยู่เลขที่ 23/26 ถนนประตูกลอง ตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา รหัสไปรษณีย์ 56000 โทรศัพท์ 0-5448-1537 โทรสาร 0-5360-1450

สถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีอำนาจในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา มีสถานศึกษาสังกัดจำนวน 18 แห่ง ในพื้นที่จังหวัดพะเยา กำหนดเป็นสหวิทยาเขต ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา การจัดตั้งสหวิทยาเขตและที่ตั้งสำนักงานสหวิทยาเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ลงวันที่ 3 มีนาคม 2564 ดังนี้

สหวิทยาเขตภูกามยาว ที่ตั้งสำนักงานสหวิทยาเขต โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม ประกอบด้วย โรงเรียนพะเยาพิทยาคม โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม โรงเรียนฟากกว๊านวิทยาคมโรงเรียนพะเยาประสาธน์วิทย์ โรงเรียนดงเจนวิทยาคม โรงเรียนถ้ำปินวิทยาคม โรงเรียนงำเมืองวิทยาคม โรงเรียนแม่ใจวิทยาคม และโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา

สหวิทยาเขตภูลังกา ที่ตั้งสำนักงานสหวิทยาเขต โรงเรียนจุนวิทยาคม ประกอบด้วย โรงเรียนเชียงคำวิทยาคม โรงเรียนฝายกวางวิทยาคม โรงเรียนเชียงม่วนวิทยาคม โรงเรียนปงรัชดาภิเษก โรงเรียนปงพัฒนาวิทยาคม โรงเรียนขุนควรวิทยาคม โรงเรียนจุนวิทยาคม โรงเรียนพญาลอวิทยาคม และโรงเรียนภูซางวิทยาคม

ข้อมูลจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การจำแนกขนาดของสถานศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2559 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1–499 คน

สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 500–1,499 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,500–2,499 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป

ตาราง 1 แสดงจำนวนสถานศึกษาแยกตามขนาด 4 ขนาด ปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก	1–499 คน	6 โรงเรียน
ขนาดกลาง	500–1,499 คน	10 โรงเรียน
ขนาดใหญ่	1,500–2,499 คน	–
ขนาใหญ่พิเศษ	2,500 คน ขึ้นไป	2 โรงเรียน
รวมทั้งสิ้น		**18 โรงเรียน**

ตาราง 2 แสดงจำนวนสถานศึกษาแยกตามขนาด 4 ขนาด ปีการศึกษา 2565 ของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก	1–499 คน	4 โรงเรียน
ขนาดกลาง	500–1,499 คน	4 โรงเรียน
ขนาดใหญ่	1,500–2,499 คน	–
ขนาใหญ่พิเศษ	2,500 คน ขึ้นไป	1 โรงเรียน
รวมทั้งสิ้น		**9 โรงเรียน**

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา, 2565, สื่อออนไลน์

จากตาราง 2 สามารถแบ่งสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาวตามขนาดโรงเรียนได้ดังนี้

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก 4 แห่ง ได้แก่

1.1 โรงเรียนงำเมืองวิทยาคม

1.2 โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา

1.3 โรงเรียนถ้ำปินวิทยาคม

1.4 โรงเรียนพะเยาประสาธน์วิทย์

2. สถานศึกษาขนาดกลาง 4 แห่ง ได้แก่

2.1 โรงเรียนดงเจนวิทยาคม

2.2 โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม

2.3 โรงเรียนฟากกว๊านวิทยาคม

2.4 โรงเรียนแม่ใจวิทยาคม

3. สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 1 แห่ง ได้แก่

3.1 โรงเรียนพะเยาพิทยาคม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรส่งเสริมการจัดการศึกษา พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประกอบด้วย

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21

3. พัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามศักยภาพ บนพื้นฐานความหลากหลาย

5. ส่งเสริมให้สถานศึกษาได้พัฒนาผู้เรียนให้น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ

ค่านิยม (Value)

“องค์กรทันสมัย (เพรียบ) คุณภาพก้าวไกล (เนี๊ยบ) ฉับไวบริการ (เฉียบ)”

เป้าประสงค์ (Goal)

เป้าประสงค์ของการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประกอบด้วย

1. มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ และเชื่อมั่นจากผู้รับบริการและประชาชน

2. มีรูปแบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

3. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการให้บริการ

4. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ

5. สถานศึกษาในสังกัดมีการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21

6. สถานศึกษาในสังกัดมีระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาให้ผู้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามวิถีของสังคมยุคใหม่ (new normal)

8. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองสู่การเป็นมืออาชีพ

9. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกลยุทธ์

10. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาบนพื้นฐานความหลากหลายและทั่วถึง

11. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสามารถสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

12. สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

13. สถานศึกษาในสังกัดมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในทุกมิติ

14. สถานศึกษาในสังกัดเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีเอกลักษณ์ความเป็นไทยภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาตามแผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประจำปี พ.ศ. 2565 ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 น้อมนำศาสตร์พระราชาในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

เป้าหมายรวมของการพัฒนา

1. Good Student นักเรียนดี มีคุณธรรมมีทักษะวิชาการ วิชาชีพ ทักษะชีวิต

2. Good School โรงเรียนดีมีมาตรฐาน มีนวัตกรรมการบริหารจัดการ กิจกรรมเด่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี

3. Good Teacher ครูดีมีคุณภาพ มีงานวิจัยในชั้นเรียน จัดกิจกรรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีผลการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาดี

4. Good Executive ผู้บริหารมืออาชีพ มีหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการบริหาร

5. Good Sesa สำนักงานเขตพื้นที่มีมาตรฐานอยู่ในระดับดีเยี่ยม เป็นองค์กรทันสมัย คุณภาพก้าวไกล โปร่งใส ฉับไวด้วยบริการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ทำหน้าที่ในการให้ความรู้แก่สมาชิกในสังคมเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำในสังคม รวมทั้งเป็นสถานที่ผลิตทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้หลายแนวคิด ดังนี้

หอมหวน แสงเวียงจันทร์ (2559, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรมมีความรู้ ความสามารถ ดำรงชีพในสังคมได้อย่างมีความสุข

ณรินทร์ ชำนาญดู (2556, หน้า 16–17) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การให้บริการทางการศึกษาแก่บุคคลและประชาชนโดยการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อให้เป็นคนดีของสังคม มีการนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาปรับใช้ในการบริหารจัดการศึกษาและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาในฐานะนิติบุคคล

สิรินญา ศิริประโคน (2561, หน้า 38) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษาที่ต้องทำเป็นกระบวนการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำพาองค์กรให้อยู่รอด โดยมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ พึ่งตนเองและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพราะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการจัดการศึกษา

บุญใจ ชะเอม (2562, หน้า 48) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการจัดการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและเป็นไปตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

เอกชัย ท้าวปัญญา (2563, หน้า 48) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง งานบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการวางแผน จัดการและควบคุมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ทั้งให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นบุคคลที่พร้อมเข้าสู่โลกความเป็นจริงอย่างมีคุณภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระทำอย่างเป็นระบบขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยการพึ่งตนเองและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เป็นสถานที่ให้การศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ทุกคน เพื่อสร้างคนให้เป็นพลเมืองที่ดี เป็นบุคคลคุณภาพที่สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญมากในการจัดการ ส่งเสริมช่วยเหลือกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งได้สรุปแนวคิดไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 30-32) ได้กำหนดการบริหารจัดการของสถานศึกษา ให้มีการนำหลักธรรมาภิบาล มาปรับใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2553,หน้า 14) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีการกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา อย่างมีขั้นตอนและแบบแผนในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทฉบับแรกของประเทศไทยและเป็นการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญ มีการกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นตัวแปรหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหาร จัดการศึกษา เพื่อก่อประโยชน์และเกิดประสิทธิผลสอดคล้องตามพระราชบัญญัติที่ได้กล่าวไว้ (หอมหวน แสงเวียงจันทร์, 2559, หน้า 34 –35) ได้มีผู้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 19–21) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบว่ามีบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษา ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ มีการวางแผนยุทธศาสตร์และนโยบายเพื่อการปฏิรูปการเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อความราบรื่นในการนำไปบริหารจัดการ ให้คำปรึกษา แนะนำ และสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งครู บุคลากร พ่อ แม่ ผู้ปกครอง และองค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ทั้งภายในและภายนอก

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ในการให้บริการ และอำนวยความสะดวกในกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข

4. การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครือข่ายในการให้การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรในการช่วยเหลือสถานศึกษา

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษา เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ให้ทันต่อเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามสมควร

6. การสร้างแรงจูงใจ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของบุคลากร มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ

7. การประเมินผล สถานศึกษามีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาวางแผนนโยบายอย่างเป็นระบบ โดยมีการประเมินผลภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา โดยผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมการวิจัยในกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาของครู

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจ และสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น เพื่อให้ชุมชนและสาธารณชนทราบโดยวิธีการที่หลากหลาย

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับสังคมแห่งการเรียนรู้และทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, หน้า 42) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะต้องรู้และเข้าใจหัวใจการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทการเป็นผู้นำในการดำเนินการ ดังนี้

1. เป็นผู้วางนโยบายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. เป็นผู้วางแนวทางการปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายที่วางไว้อย่างชัดเจน

3. เป็นผู้สร้างกลไกของระบบการเรียนรู้ที่ครบทุกด้าน คือ ครูมีการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของหลักสูตรใหม่ มีการวัดประเมินผล จัดสภาพแวดล้อมที่ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

4. เป็นผู้วางมาตรฐานการจัดการศึกษา

5. เป็นผู้วางระบบการตรวจสอบคุณภาพการเรียนการสอน ทั้งพื้นฐานสำคัญและความต้องการของนักเรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการวางแนวทางในการบริหารสถานศึกษาโดยเป็นการบริหารที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาความรู้ วางแผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี มีการประเมินตนเองภายในสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมรับการประเมินภายนอก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

1. ความหมายของสมรรถนะ

ณิกัญญา สายธนู (2562, หน้า 13) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมที่แสดงออกที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่น การแก้ปัญหาในการทำงานให้ประสบความสำเร็จผ่านการศึกษา ฝึกฝน หรือความสามารถที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ สามารถบูรณาการความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุผลสำเร็จมีประสิทธิภาพสูง

รณรัตน์ ศรีเกื้อกลิ่น (2559, หน้า 20) สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ซึ่งเกิดจาก ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics)

กมลวรรณ สุขเกษม (2561, หน้า 19) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออก อันเกิดจากองค์ความรู้เดิมและประสบการณ์ที่อยู่ในตัวบุคคล ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรในหน้าที่รับผิดชอบซึ่งสามารถประเมินและพัฒนาได้เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานของโรงเรียน

ดวงนภา เกียรติเมธี (2560, หน้า 15) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อ ทัศนคติ อุปนิสัย สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้โดดเด่นมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลอื่น ๆ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตัวบุคคล ที่ประกอบด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถวัดประเมินผลและพัฒนาได้ ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้โดดเด่นมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรตั้งไว้

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดประเมินเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 71) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า จากที่สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ จึงมีวิธีวัดหรือประเมินผลสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งนอกจากการทดสอบความรู้แล้วยังมีวิธีการอื่น เช่น การให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนปฏิบัติงานจริง อาจจะเป็นสถานการณ์จำลองหรือการฝึกปฏิบัติในระยะเวลาสั้น ๆ โดยใช้วิธีการสังเกตและสัมภาษณ์ร่วม โดยผู้สัมภาษณ์จะต้องมีทักษะหรือมีความชำนาญสูงในงานด้านนั้น ๆ

ธีรุตม์ณัชช์ ชัยภัทรโธวัต (2564, หน้า 21) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานและดำเนินงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเลือกบุคคลปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด ใช้คนให้ถูกกับงาน ดำเนินการตามยุทธศาสตร์หรือแผนงานที่วางไว้ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์

พุธชาติ พงษ์พิมาย (2558, หน้า 265–266) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคคลอย่างเป็นระบบก่อให้เกิดประโยชน์สามด้านอันได้แก่ประโยชน์ต่อตนเอง คือ การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ประโยนช์ต่อองค์กรเป็นเครื่องมือในการวางแผนการบริหารบุคลากร ใช้ทรัพยากรทุกด้านอย่างคุ้มค่า ประโยชน์ต่อลูกค้า มีส่วนร่วมในการบริการ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจนเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรที่มีการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ วางแผนการบริหารบุคคลและมีวิธีการวัดและประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

3. แนวคิดเรื่องสมรรถนะ

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 26–27) McClelland ผู้เสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นคนแรก ได้อธิบายเรื่องสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ดังภาพ 1 ซึ่งอธิบายได้ว่า บุคคลมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะภายในและภายนอก

เปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ องค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

ภาพ 1 แสดงโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)

ที่มา: สอบครู, 2565, สื่อออนไลน์

นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำว่า ทักษะแข็ง (Hard skills) และเรียกส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำว่า ทักษะอ่อน (Soft Skills) การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ คือความรู้ความสามารถและทักษะ เป็นส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย และส่วนที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากคือ ส่วนใหญ่สุดที่อยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพลักษณ์ของตนเองและบทบาทที่แสดงออกในสังคม

4. องค์ประกอบของสมรรถนะ

ณิกัญญา สายธนู (2562, หน้า 11-12) จากโมเดลภูเขาน้ำแข็งในภาพที่ 1 McClelland ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ส่วนเหนือน้ำ สามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่

1.1 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้พื้นฐานที่ติดตัวมา

1.2 ทักษะ (Skill) หมายถึง ความเชี่ยวชาญความชำนาญในงาน

2. ส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำ เป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าสังเกตเห็นและวัดได้ยาก ได้แก่

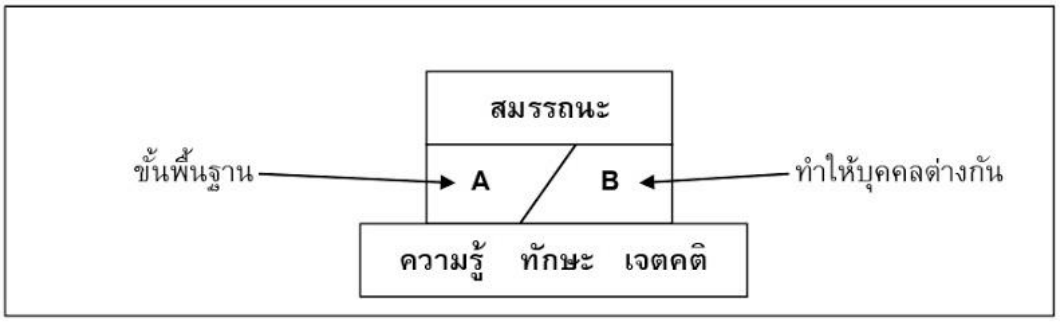
2.1 บทบาทที่แสดงออกในสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลนั้นแสดงออกให้บุคคลอื่นเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไร

2.2 ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-Image) หมายถึง ภาพลักษณ์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร

2.3 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมถาวรของบุคคล

2.4 แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง พลังที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการกระทำ

เมื่อรวมส่วนของน้ำแข็งที่อยู่เหนือน้ำกับใต้น้ำเข้าด้วยกันทำให้พบว่า สมรรถนะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือเจตคติ (Attribute) ซึ่งตามทัศนะของ McClelland กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติแรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะดังภาพ 2



ภาพ 2 แสดงสภาพสมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

ที่มา: ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2554, หน้า 9

ซึ่งทำให้สามารถจัดแบ่งสมรรถนะได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

4.1 สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Conmpetencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะทั่วไปของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานที่ยากหรือซับซ้อนได้

4.2 สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Commpetencies) หมายถึง ทักษะที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่แตกต่างและดีกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดความสำเร็จที่สูงกว่ามาตรฐาน

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skil) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-imge) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และเจตคติ/แรงจูงใจ (Motives) ทั้ง 5 ส่วนนี้เป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ทำให้ทราบถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) เป็นประโยชน์ต่อการนำสมรรถนะไปใช้ให้ตรงความจำเป็นและเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะให้เพิ่มขึ้น

5. ประเภทของสมรรถนะ

ฐิฏรฐาว์ ศรีจันทร์เวียง (2553, หน้า 10) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมด้านดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ ความสามารถด้านการบริหารที่บุคคลในองค์กรต้องมีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสอดคล้องตามแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ สามารถจำแนกได้ 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลักทางเทคนิคและสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะและความสามารถทางสติปัญญา

ธชวรรณ สุทธาธาร (2556, หน้า 24) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะพื้นฐานขององค์กรที่ทุกคนมีเหมือนกัน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ขององค์กร เช่น ร้านสะดวกซื้อต้องเน้นสมรรถนะเรื่องการให้บริการที่รวดเร็ว เป็นต้น

2. สมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน (Functional competency) เป็นสมรรถนะที่บุคคลต้องมีเพิ่มเติมตามลักษณะงานที่ปฏิบัตินอกเหนือจากสมรรถนะหลัก เช่น ฝ่ายบัญชีต้องมีสมรรถนะความรู้เรื่องการทำบัญชี เป็นต้น

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

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 สมรรถนะ ได้แก่

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง การตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการโดยตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการและปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

2. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 สมรรถนะ ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดหา จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง การโน้มน้าวให้ผู้อื่นสนใจ คล้อยตามโดยใช้ความสามารถในการสื่อสาร โต้ตอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน รวมถึงส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามความสามารถ

2.4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.)

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากคณะรัฐมนตรีตามบทบัญญัติ มาตรา 261 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้จัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และได้รับความเห็นชอบในหลักการจากคณะรัฐมนตรี ซึ่งในแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ได้มีการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นในการพัฒนาประเทศด้านการศึกษา การสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูง เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก และเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายไทยแลนด์ 4.0 (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562, หน้า 29 – 39)

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีองค์ความรู้ ทักษะ สามารถนำไปบริหารสถานศึกษาได้ จึงกำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) เป็นสมรรถนะสำคัญที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การทำงานด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร และเป็นสมรรถนะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลตามเป้าหมาย และสมรรถนะในงาน (Functional Competencies) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจหลัก และงานสำคัญในหน้าที่ของการปฏิบัติงานในบทบาทของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competencies)

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

1.1 สมรรถนะด้านที่ 1 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) สมรรถนะ

1.1.1 นำตนเองในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทีมงานมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายของสถานศึกษา (ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ในระดับที่ท้าทาย)

1.1.2 นำครูในการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน

1.1.3 นำด้านการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งทางด้านกายภาพ สังคม และจิตวิทยา ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากรและชุมชน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) หมายถึง การนำตนเองของผู้บริหารในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทีมงานมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายของสถานศึกษา นำครูมุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียนและการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งทางด้านกายภาพ สังคมและจิตใจให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากรและชุมชน

1.2 สมรรถนะด้านที่ 2 ภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain & Behavior Leadership)

สมรรถนะ

1.2.1 มีกรอบคิดแบบเติบโต (growth mindset) มีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้ มองปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ

1.2.2 คิดเชิงกลยุทธ์คิดเป็นระบบและคิดเชิงนวัตกรรม

1.2.3 สร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นธรรมและความเป็นประชาธิปไตย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ (Brain & Behavior Leadership) หมายถึง การมีกรอบคิดแบบเติบโต เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาสามารถพัฒนาได้ มองปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ คิดเป็นระบบและคิดเชิงนวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นธรรมและความเป็นประชาธิปไตย

1.3 สมรรถนะด้านที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย (Change & Challenge Leadership)

สมรรถนะ

1.3.1 จูงใจครูและนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทาย

1.3.2 เสริมครูให้ร่วมมือรวมพลัง (collaboration) นำการเปลี่ยนแปลง

1.3.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน

1.3.4 บริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย (Change & Challenge Leadership) หมายถึง การจูงใจครูและนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ ส่งเสริมครูให้ร่วมมือร่วมพลังในการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย สร้าง

เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน บริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง

2. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies)

สมรรถนะในงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ สมรรถนะหลักที่ 1 การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม สมรรถนะหลักที่ 2 ความสามารถด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะหลักที่ 3 ด้านผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะหลักที่ 4 ความเป็นเลิศส่วนบุคคลและสมรรถนะหลักที่ 5 การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยสมรรถนะหลัก แต่ละด้านจะประกอบด้วยสมรรถนะทั่วไป สมรรถนะย่อยและตัวชี้วัด รายละเอียด ดังนี้

2.1 สมรรถนะหลักที่ 1 การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

ประกอบด้วยสมรรถนะทั่วไป 3 สมรรถนะ คือ

2.1.1 การพัฒนาแผนกลยุทธ์และการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ มีสมรรถนะย่อยดังนี้

1) การพัฒนาแผนกลยุทธ์ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาแผนกลยุทธ์

ตัวชี้วัดที่ 2 จัดให้มีคณะทำงานทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และถ่ายทอดหรือแปลงสู่แผนปฏิบัติการของโรงเรียน

ตัวชี้วัดที่ 3 ตรวจสอบจนมั่นใจว่าแผนกลยุทธ์ จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ช่วยสร้างค่านิยม ประสบการณ์ของบุคลากรในโรงเรียน ช่วยเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนและช่วยให้โรงเรียนพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ 4 สื่อสาร สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของ รู้สึกผูกพันและมุ่งมั่นทำงานอย่างต่อเนื่อง

2) การนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 กำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ให้อิสระในการทำงาน การนำนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 2 ตรวจสอบจนมั่นใจว่ามีทรัพยากรเพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 3 กำกับ ติดตาม ประเมินกระบวนการและผลการปฏิบัติงาน

3) ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ ประกอบด้วยตัวชี้วัดคือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ตรวจสอบจนมั่นใจว่าการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นไปตามวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดร่วมกัน

ตัวชี้วัดที่ 2 สนับสนุนในการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมเชิงบวกในการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง

2.1.2 การตัดสินใจบนฐานข้อมูล มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1) ใช้ข้อมูลจากการทำงานในการปรับแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูล และใช้ข้อมูลในการปรับปรุงแผนกลตัวชี้วัดที่ 2 สังเคราะห์ข้อมูล แสดงและสร้างระบบให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาตนเองและการทำงาน

2) ทบทวนแผนงานโครงการอย่างต่อเนื่องและนำผลการทบทวนไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ข้อกังวลและจุดบกพร่อง ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 รวบรวมข้อมูลหลากหลาย วิเคราะห์ข้อมูลและนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ตัวชี้วัดที่ 2 ใช้ข้อมูลในการวางแผนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นที่เหมาะสมกับสภาพจริงในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 3 ประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบรวดเร็วเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

2.1.3 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1) นำกระบวนการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมมาใช้ในการวางแนวทางใหม่ ๆ ระบบและโครงสร้างการทำงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ประเมินความท้าทาย แนวโน้มและปัญหาทางการศึกษา หาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ สนับสนุนการนำนวัตกรรมที่เหมาะสม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มาใช้กับโรงเรียน

ตัวชี้วัดที่ 2 ให้การสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนในการออกแบบนวัตกรรม วิธีการที่ช่วยแก้ปัญหาและสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

2) สนับสนุนการนำรักษาความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม มาใช้ในการทำงานเพื่อการพัฒนาผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สนับสนุน ให้การเสริมแรงและจูงใจให้บุคลากรนำความคิด สร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ 2 ประเมิน แสดงผลกระทบที่เกิดจากการทำงานที่เน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม หมายถึง การพัฒนาแผนกลยุทธ์ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องและการแปลงแผนสู่การปฏิบัติโดยมีการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมเชิงบวก ปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์บนฐานข้อมูลที่มี มีการทบทวนแผนงานโครงการและนำผลการทบทวนไปแก้ไขปัญหาโดยนำกระบวนการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมมาใช้ในการวางแนวทางระบบและโครงสร้างการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้

2.2 สมรรถนะหลักที่ 2 ความสามารถด้านการบริหารจัดการ

ประกอบด้วยสมรรถนะทั่วไป 3 สมรรถนะ คือ

2.2.1 การบริหารจัดการด้านระบบและทรัพยากรของโรงเรียน มีสมรรถนะย่อยดังนี้

1) การบริหารจัดการด้านงบประมาณ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดทำแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

ตัวชี้วัดที่ 2 จัดระบบด้านงบประมาณอย่างรอบคอบ ยืดหยุ่น โปร่งใสพร้อมเปิดเผยข้อมูลความเคลื่อนไหวทางการเงินของโรงเรียน

2) การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 กำหนดให้มีแผนงาน โครงการและงบประมาณในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียน

ตัวชี้วัดที่ 2 จัดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับหลักสูตร เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดูแลรักษาให้มีความปลอดภัยและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

3) การบริหารจัดการด้านระบบต่าง ๆ ของโรงเรียน ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดให้มีระบบการทำงานที่ส่งเสริมสนับการเรียนรู้ของผู้เรียนการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง มีการดำเนินการ กำกับติดตามและประเมินประสิทธิภาพของระบบในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ 2 นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการบริหารจัดการและการสร้างเครือข่ายการทำงานและการเรียนรู้ของโรงเรียน

2.2.2 การบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร มีสมรรถนะย่อยดังนี้

1) การวางระบบและแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 มีระบบการคัดเลือกผู้สอน การจัดสรรงาน และการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมโดยใช้ข้อมูลความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ 2 ใช้เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ ในการพัฒนาคุณภาพและคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 3 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน

2) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 2 กำหนดแนวทางที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพตามความต้องการของบุคลากรแต่ละบุคคล

ตัวชี้วัดที่ 3 ใช้ระบบพี่เลี้ยง ระบบการชี้แนะในการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความสามารถของครูในการทบทวน ใคร่ครวญและสะท้อนความคิดของตนเองเกี่ยวกับการทำงานและการพัฒนาตนเอง

3) การกำหนดแนวทางและผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 กำหนดผลลัพธ์ แนวทางและผลจากการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้บุคลากรได้รับ

ตัวชี้วัดที่ 2 ให้การตอบแทนที่เหมาะสมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 3 กระตุ้น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเองให้เป็นไปตามเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 4 มีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

2.2.3 การบริหารจัดการโรงเรียนอย่างยั่งยืน มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1) มีทักษะในการกำหนดแผนงานและจัดการโครงการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 เป็นผู้นำในการจัดทำแผนงานและโครงการที่สามารถพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

ตัวชี้วัดที่ 2 มอบหมายผู้ที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนงานและโครงการ โดยมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2) จัดทำแผนงานโครงการที่ช่วยให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 มีความรู้และตระหนักในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและจัดทำโครงการที่สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ 2 ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่น ระดับ ชาติ และนานาชาติในการสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ 3 สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ปลอดภัย สมบูรณ์ ยืดหยุ่นพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ความสามารถด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการด้านระบบ งบประมาณและทรัพยากรของสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์และค่านิยมของสถานศึกษา บริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการวางระบบและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู บุคลากร และมีการกำหนดแนวทางผลตอบแทนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีแผนงานและจัดทำโครงการตามแผนงานที่ช่วยให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

2.3 สมรรถนะหลักที่ 3 ด้านผู้นำทางวิชาการ

ประกอบด้วยสมรรถนะทั่วไป 5 สมรรถนะ คือ

2.3.1 การนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1) จัดการให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและปรับหลักสูตรให้เหมาะสม ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดกระบวนการให้ครูทบทวนสร้างความเข้าใจในหลักสูตร และปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบท

ตัวชี้วัดที่ 2 จัดเวลาให้ครูได้เรียนรู้ แลกเปลี่ยนกันเป็นประจำเกี่ยวกับประสบการณ์และวิธีการในการนำหลักสูตรไปใช้รวมทั้งการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบท

ตัวชี้วัดที่ 3 กระตุ้นให้มีการริเริ่มการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2) จัดการประเมินผลหลักสูตร ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดระบบการเก็บข้อมูล การใช้และการปรับหลักสูตรเป็นระยะ ๆ

ตัวชี้วัดที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล ประเมินผลหลักสูตร และให้ข้อเสนอแนะการปรับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร

2.3.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1) ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูง ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดให้ครูได้มีโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง

ตัวชี้วัดที่ 2 ส่งเสริมให้ครูนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ เรียนรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ให้ครูมีการวิเคราะห์ผลงานของนักเรียนเพื่อหาปัญหาและความต้องการด้านการเรียน

ตัวชี้วัดที่ 2 กระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ และช่วยให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 3 ดูแลติดตามให้ครูมีการพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและนำตนเองในการเรียนรู้

3) จัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ปลอดภัย กระตุ้นการเรียนรู้และทุกคนเข้าถึงและเข้าร่วมได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่ สะอาด ปลอดภัย มีระบบรักษาความปลอดภัย และรับมือกับภัยพิบัติต่าง

ตัวชี้วัดที่ 2 จัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรการเรียนรู้ที่ให้ความสะดวกสบาย กระตุ้นการเรียนรู้ และเอื้อต่อการเกิดการพัฒนาแบบองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์ รวมทั้งให้ทุกคนสามารถเข้าถึงและเข้าร่วมได้

ตัวชี้วัดที่ 3 ประเมินผลกระทบของสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ที่มีต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน

4) ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติและการเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ส่งเสริมการเรียนรู้สันติศึกษาและการเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรมไว้ในหลักสูตร

ตัวชี้วัดที่ 2 พัฒนาให้ครูและนักเรียนเป็นผู้รักสันติ และส่งเสริมสันติภาพในสังคม

2.3.3 การนิเทศการสอนและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1) ใช้รูปแบบที่เหมาะสมในการนิเทศการสอนและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ใช้ความรู้ ความเข้าใจในศาสตร์การนิเทศ ในการปฏิบัติการนิเทศได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2 พัฒนาแผนการนิเทศ ปฏิบัติการตามแผนและประเมินผลการนิเทศได้

ตัวชี้วัดที่ 3 พิจารณาผลของการสอน ประเมินการปฏิบัติงานของครู และให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู

ตัวชี้วัดที่ 4 ใช้เทคโนโลยีและแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาการนิเทศการสอนให้ดีขึ้น

2) เอาใจใส่ดูแลและส่งเสริมครูผู้นำ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สังเกตหาครูผู้นำที่มีศักยภาพ และให้การส่งเสริมมอบหมายให้ทำหน้าที่เพื่อการพัฒนาศักยภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2 สร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้ครูผู้นำสามารถรักษาความเป็นผู้นำในหมู่ครู

ตัวชี้วัดที่ 3 จูงใจผู้อื่นให้เป็นผู้นำและให้การสนับสนุนการศึกษา

3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง และส่งเสริมความคิดริเริ่มของทีมงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 2 ส่งเสริมให้ครูแบ่งปันผลงานที่ดีที่สุดของตน และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ตัวชี้วัดที่ 3 ติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพของทีมงาน

2.3.4 การจัดการผลลัพธ์การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1) จัดการประเมินผลสถานศึกษาด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้กับเป้าหมายมาตรฐานของโรงเรียน

ตัวชี้วัดที่ 2 ดูแลให้ครูบูรณาการการจัดและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนในกระบวนการจัดการเรียนการสอน

ตัวชี้วัดที่ 3 ใช้ผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนในการตัดสินใจ

2) รายงานผลการประเมินผลสถานศึกษาด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 รายงานผลการประเมินสถานศึกษาด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ ของผู้เรียนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ โดยเชื่อมโยงผลการประเมินกับเป้าหมายและมาตรฐานของสถานศึกษาให้เห็นอย่างชัดเจน

2.3.5 ทักษะจำเป็นในการทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการ มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1) ทักษะการสื่อสารเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและความสำเร็จของการจัด การศึกษาประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ กระตุ้นและจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องให้ทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและความสำเร็จของการจัดการศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 2 สื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับชุมชน

ตัวชี้วัดที่ 3 สื่อสารเพื่อลดหรือแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

2) ทักษะการใช้และพัฒนาจุดเด่นจุดด้อยทั้งของตนเองและบุคลากรในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 รู้จักตนเองเข้าใจตนเอง สามารถใช้จุดเด่นของตนให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยของตนให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากร

ตัวชี้วัดที่ 2 รู้จักผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของบุคลากร และใช้จุดเด่นของแต่ละคนให้เป็นประโยชน์ในงานและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3) ทักษะการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และทีมงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ 2 เคารพรับฟัง และพิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถประสานความคิดเห็นให้เป็นประโยชน์ต่องานและตัดสินใจบนหลักของเหตุผลและประโยชน์ส่วนรวม

ตัวชี้วัดที่ 3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนางาน

สรุปได้ว่า ด้านผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา มีการปรับปรุงและประเมินผลหลักสูตร การส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีการใช้นวัตกรรมมาช่วยให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพ จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและกระตุ้นการเรียนรู้ ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติและเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีการจัดรูปแบบการนิเทศการสอนและการประเมินผลการปฏิบัติของครูที่เหมาะสม มีการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและรายงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ

2.4 สมรรถนะหลักที่ 4 ความเป็นเลิศส่วนบุคคล

ประกอบด้วยสมรรถนะทั่วไป 3 สมรรถนะ คือ

2.4.1 การจัดการประสิทธิผลส่วนบุคคล มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1) นำด้วยการปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ประกอบด้วยตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 1 แสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองเชื่อมั่นว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

ตัวชี้วัดที่ 2 แสดงออกและเป็นตัวอย่างทางจริยธรรมทางวิชาชีพค่านิยมและมีภาวะผู้นำทางศีลธรรม

ตัวชี้วัดที่ 3 ระบุสิ่งที่ตนเองต้องปรับปรุง

ตัวชี้วัดที่ 4 จูงใจให้สมาชิกในโรงเรียนยึดตนเองเป็นแบบอย่าง

2) แสดงความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ให้ข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับความรับผิดชอบของตนเองและรายงานผลให้ทราบ

ตัวชี้วัดที่ 2 สร้างระบบตรวจสอบและวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับพร้อมทั้งสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตรวจสอบการทำงานของตนเองได้

ตัวชี้วัดที่ 3 วางตนให้สามารถตรวจสอบได้กรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นและแบ่งปันประเด็นที่ได้เรียนรู้ให้ผู้อื่นทราบ

3) ดำรงชีวิตอย่างสมดุลและดูแลรักษาสุขภาพพลานามัย ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 บริหารร่างกายและจิตใจพร้อมทั้งรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และพักผ่อนให้เพียงพอ

ตัวชี้วัดที่ 2 ปรับตัวให้พร้อมรับแรงกดดัน

ตัวชี้วัดที่ 3 แสดงให้เห็นความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงเมื่อมีการติดต่อหรือรับมือกับผู้อื่น

ตัวชี้วัดที่ 4 มีการสะท้อนความคิดและมีวินัยในตนเอง

4) ภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 แสดงให้เห็นความรักในวิชาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 2 มีความมั่นใจในตนเอง มีความหวังและความยืดหยุ่น

5) ส่งมอบผลลัพธ์ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 กำหนดเป้าหมายส่วนตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 2 ตั้งเป้าหมายและมาตรการสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 3 จดจ่อกับการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ส่วนตัว

ตัวชี้วัดที่ 4 กล้าเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้

ตัวชี้วัดที่ 5 จูงใจให้ผู้อื่นสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

2.4.2 การปฏิบัติตนตามความท้าทาย และความเป็นไปได้ต่าง ๆ มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1) จัดลำดับความสำคัญ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 แสดงความเข้าใจว่าสิ่งใดสำคัญ แสดงความเข้าใจว่าสิ่งใดไม่สำคัญและควรให้เวลากับงานใด

ตัวชี้วัดที่ 2 ใส่ใจกับภารกิจที่สำคัญและจัดการความต้องการหรือข้อเรียกร้องที่ขัดแย้งกัน

2) จัดการกับความท้าทายด้วยความเด็ดขาด ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ตัดสินอย่างถูกต้องบนพื้นฐานของความจริง ประสบการณ์ และความรู้ในสายงาน

ตัวชี้วัดที่ 2 สามารถตัดสินใจได้ทันท่วงทีและมีประสิทธิผลบนพื้นฐาน ของนโยบายชาติ ด้วยกระบวนการและเครื่องมือที่เหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 3 มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง

3) แสดงความคิดริเริ่มความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีทักษะและทันท่วงที ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 แสดงให้เห็นถึงการมองโลกในแง่ดีและการคิดเชิงบวก

ตัวชี้วัดที่ 2 สนับสนุนครูและนักเรียน

ตัวชี้วัดที่ 3 ประสานงานภายในองค์กรและข้ามองค์กรเพื่อสนับสนุนกิจกรรมแบบกล้าคิดกล้าทำ

2.4.3 การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1) รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของตนเอง ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ใฝ่รู้และสนใจแนวโน้มปัจจุบันและอนาคตอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ 2 มีคุณสมบัติและความสามารถทางวิชาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ 3 หาพี่เลี้ยงที่ปรึกษาที่ให้ข้อมูลป้อนกลับและสนับสนุนด้านการพัฒนาภาวะผู้นำในระยะยาว

ตัวชี้วัดที่ 4 เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ มัลติมีเดีย และทรัพยากรการศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 5 มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการศึกษาจัดโดยสถาบันและองค์กรต่าง ๆ

ตัวชี้วัดที่ 6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลและเชิงวิชาชีพ

2) สนับสนุนค่านิยมและมุมมองของอาเซียน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 แสดงความเข้าใจหลักการและเหตุผลของกรอบความร่วมมือของอาเซียน

ตัวชี้วัดที่ 2 ส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับการบูรณาการในภูมิภาคอาเซียนผ่านกิจกรรมแผนการและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน

ตัวชี้วัดที่ 3 เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและการเคารพความหลากหลาย

ตัวชี้วัดที่ 4 พัฒนาการใช้ทักษะภาษาที่เชื่อมโยงประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียน

สรุปได้ว่า ความเป็นเลิศส่วนบุคคล หมายถึง การจัดการประสิทธิผลส่วนบุคคลมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและปฏิบัติตนตามความท้าทายด้วยความเด็ดขาด มีทักษะในการริเริ่มการทำสิ่งต่าง ๆ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลและการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2.5 สมรรถนะหลักที่ 5 การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประกอบด้วยสมรรถนะทั่วไป 3 สมรรถนะ คือ

2.5.1 การส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1) สร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำคณะทำงานของโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 เข้าใจสถานภาพของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในกรอบของบริบททางสังคมและการเมืองของท้องถิ่นภายนอกชุมชน

ตัวชี้วัดที่ 2 กำหนดความคาดหวังบทบาทและความรับผิดชอบของโรงเรียนและชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ 3 สร้างการมีส่วนร่วมและรับการสนับสนุนจากบิดามารดา ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนรวมทั้งจัดกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม

ตัวชี้วัดที่ 4 ปลูกฝังให้ชุมชนมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของแผนงานโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน และเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างการกำกับดูแลโรงเรียน

2) สร้างความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บิดา มารดา ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนได้แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน

ตัวชี้วัดที่ 2 ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผน และร่วมรับผิดชอบลงทุนในการดำเนินการตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ 3 สนับสนุนการจัดกิจกรรมแบบใช้ชุมชน-โรงเรียนเป็นฐานอย่างเป็นรูปธรรมและเชิงรุกเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

2.5.2 การจัดการพันธมิตรและเครือข่ายทางการศึกษา มีสมรรถนะย่อย ดังนี้

1) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทั้งรูปแบบการใช้ภาษาและสื่อประสมอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 2 มีการสื่อสารที่ชัดเจน สม่ำเสมอและเอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน

2) ให้การสนับสนุนแก่พันธมิตรและกิจกรรมของชุมชน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 ระบุผู้สนับสนุน พันธมิตร หุ้นส่วนทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักของโรงเรียน และสื่อสารให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมโรงเรียนจากทุกฝ่าย

ตัวชี้วัดที่ 2 สร้างและรักษาเครือข่ายกับครูนักเรียนบิดามารดาผู้ปกครองและชุมชน และกำกับการเสนอประเด็นให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันโดยมีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร

ตัวชี้วัดที่ 3 เป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อสะท้อนภาพลักษณ์เชิงบวกของโรงเรียน

3) ส่งเสริมการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการสนทนาที่นำไปสู่การแลกเปลี่ยนและเข้าใจในความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสร้างความร่วมมือความเข้าใจและความเป็นหนึ่งเดียว

ตัวชี้วัดที่ 2 สนับสนุนหลักการและแนวทางที่ต่อต้านการเลือกปฏิบัติ และนำข้อตกลงร่วมกันที่ได้ไปปฏิบัติ

4) จัดการความขัดแย้งและใช้ทักษะการเจรจาต่อรอง ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 รับฟังและใช้ประเด็นที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสในการพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน

ตัวชี้วัดที่ 2 แก้ไขความขัดแย้งอย่างตรงไปตรงมาอย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

ตัวชี้วัดที่ 3 เจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่ยังผลต่อการพัฒนาโรงเรียน

ตัวชี้วัดที่ 4 จัดให้มีกลไกในการนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปพัฒนาคุณภาพการบริการและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน

2.5.3 รักษาความสัมพันธ์แบบร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีสมรรถนะย่อยดังนี้

1) สนับสนุนแผนงานและโครงการที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 รักษาบรรยากาศฉันท์มิตรต่อบิดา มารดา ผู้ปกครองและชุมชน

ตัวชี้วัดที่ 2 กำหนดความต้องการด้านการศึกษาพื้นฐานของชุมชนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก

ตัวชี้วัดที่ 3 ให้การสนับสนุนโครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเรียนรู้แบบใช้ชุมชนเป็นฐาน

ตัวชี้วัดที่ 4 จัดตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินแผนงาน โครงการเรียนรู้แบบใช้ชุมชนเป็นฐานแก่นักเรียน บิดา มารดา ผู้ปกครองและครอบครัว

2) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นระยะ

ตัวชี้วัดที่ 2 เปิดช่องทางการสื่อสารผ่านแหล่งสื่อประสมต่าง ๆ

ตัวชี้วัดที่ 3 ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างเป็นระบบและเข้มงวด

ตัวชี้วัดที่ 4 สื่อสารความสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนสู่ชุมชนภายนอก

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชนโดยสร้างความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน การจัดการพันธมิตรและเครือข่ายทางการศึกษา มีการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างข้อตกลงและจัดการความขัดแย้งโดยใช้ทักษะการเจรจาต่อรอง ส่งเสริมแผนงานโครงการที่ใช้ชุมชนเป็นฐานและการรักษาความสัมพันธ์แบบร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หทัยพัชร ทองเดช (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2559 แบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 161 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อเป็นเครื่องมือ และใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของดันเนท ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ค่าอำนาจจำแนก .54–.86 ใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีและความ

แปรปรวนทางเดียวในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและจูงใจ และการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สุทธาสินี คูเจริญทรัพย์ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 290 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเกมส์-เฮาเวลล์ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสองสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่การจำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนทวีธาภิเศก จำนวน 80 คน ใช้ตารางสุ่มของเครจซี่และมอร์แกน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและหาค่า t โดยหาความแปรปรวนทางเดียวในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ภาสกร หมื่นสา (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

และเปรียบเทียบระดับสมรรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง 376 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test แบบ Inedpendent Samples ใช้ F-test แบบ One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการเปรียบเทียบสมรรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ผู้บริหาร จำนวน 186 คน ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาตามแนวคิดของเฮลรีเกล, แจ็คสันและสโลคัมและแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของคาสเต็ทเตอร์ ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณิกัญญา สายธนู (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะและความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 335 คน ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการ

วิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อาราฟัด หัดหนิ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 216 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่ จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนโดยใช้อำเภอเป็นชั้นภูมิ กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสัดส่วนต่อขนาดของประชากรแต่ละชั้นภูมิ และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับชั้นภูมิด้วยการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

นาวิน แกละสมุทร (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับและแนวทางการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประชากรที่ศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 46 คน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน แบบเช็ครายการ จำนวน 41 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการใช้สถานที่ของโรงเรียน นำนักเรียนไปร่วมกิจกรรมสำคัญของชุมชนและมีการประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร ให้ชุมชนได้รับทราบ

ภัคจิรา ผาทอง (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง 357 คน โดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนและการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านกานยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมและจริยธรรมและด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมและรายด้านในด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

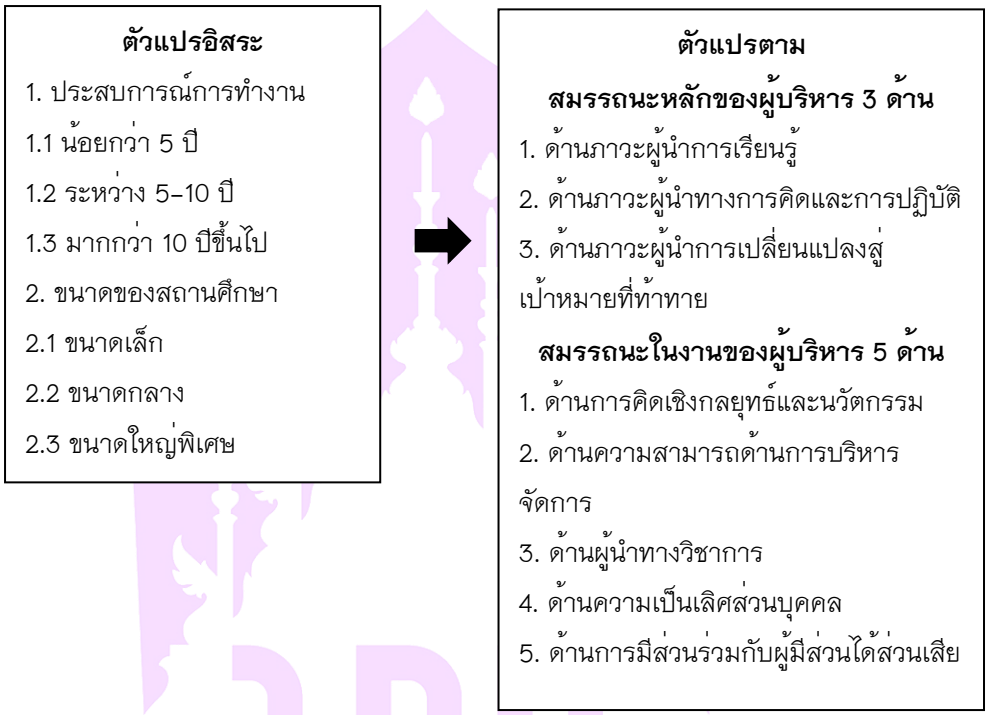
เอกชัย ท้าวปัญญา(2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงคเพื่อศึกษาสมรรถนะและศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 269 คน โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่า 0.67–1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่สำคัญ คือ สมรรถนะหลัก ผู้บริหารควรนำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง ควรพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ควรนำองค์ความรู้ที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาและควรมีการเสริมแรง

บัณฑิตา สิทธิพงศากุล (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม วัตถุประสงค์เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารและองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาและความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม 63 แห่ง จำนวน 189 คน ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของคูซและพอสเนอร์และองค์กรสมรรถนะสูงตามแนวคิดของบลังชาร์ด ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และลักษณะคล้อยตามกันในระดับสูง

ธีรุตม์ณัชช์ ชัยภัทรโธวัต (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะ ระดับการบริหารงานวิชาการ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ครู จำนวน 315 คน ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะและระดับการบริหารงานวิชาการรายด้านและภาพรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี การวิเคราะห์และสังเคราะห์และการมีวิสัยทัศน์ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 85.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ดังนี้



ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 9 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 460 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 210 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแยกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดของสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	ประชากร ครู	กลุ่มตัวอย่าง ครู
สถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่		
รร.เฉลิมพระเกียรติฯ พะเยา	45	21
รร.งำเมืองวิทยาคม	25	11
รร.ถ้ำปินวิทยาคม	28	13
รร.พะเยาประสาธน์วิทย์	14	6
สถานศึกษาขนาดกลาง ได้แก่		
รร.ดงเจนวิทยาคม	33	15
รร.ดอกคำใต้วิทยาคม	51	24
รร.ฟากกว๊านวิทยาคม	40	18
รร.แม่ใจวิทยาคม	46	21
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่		
รร.พะเยาพิทยาคม	178	81
รวมทั้งสิ้น	460	210

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา, 2565, สื่อออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ 2) ด้านภาวะผู้นำทางการ

คิดและการปฏิบัติ และ 3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทายเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคร์ท (Likert) (Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 2) ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านผู้นำทางวิชาการ 4) ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคร์ท (Likert) (Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมสมรรถนะการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย และสมรรถนะในงาน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล และด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.3 สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

2.4.1 ผศ.ดร.วัชระ จตุพร ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา (ค.ด. การบริหารการศึกษา)

2.4.2 ว่าที่ร้อยตรีญาณบดินทร์ อินเตชะ ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา (กศ.ม.การบริหารการศึกษา)

2.4.3 นางสาวปทุมรัตน์ คำแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนพญาลอวิทยาคม (ศษ.ม. บริหารการศึกษา)

โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ –1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.5 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

2.6 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูลังกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความ

เชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.98

2.8 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถามใช้ระยะเวลา 1 เดือน

3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 210 ชุด ได้รับกลับคืนมา 210 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา วิเคราะห์โดยใช้หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงค์รัตนะ, 2553, หน้า 69)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50–5.00 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50–4.49 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50–3.49 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50–2.49 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.49 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา วิเคราะห์โดยใช้หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงค์รัตนะ, 2553, หน้า 69)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50–5.00 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50–4.49 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50–3.49 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50–2.49 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.49 หมายถึง สมรรถนะในงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence: IOC)

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2.3 สถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation)

2.3.4 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
P	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	35	16.67
ระหว่าง 5–10 ปี	61	29.05
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	114	54.28
รวม	**210**	**100.00**
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	51	24.29
ขนาดกลาง	78	37.14
ขนาดใหญ่พิเศษ	81	38.57
รวม	**210**	**100.00**

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุด คือ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 54.28 รองลงมาประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5–10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 29.05 และน้อยที่สุดประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ด้านขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดสถานศึกษามากที่สุด คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 38.57 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.14 และน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 24.29

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม

สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาฯ	ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร n = 210		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้	4.15	0.59	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ	4.14	0.59	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย	4.12	0.66	มาก
รวม	**4.14**	**0.54**	**มาก**

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.15) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.14) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ($\bar{x}$ = 4.12)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้

สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้	ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร n = 210		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำตนเองในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทีมงานมุ่งสู่เป้าหมายที่ท้าทายของสถานศึกษา	4.22	0.68	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำครูมุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียน	4.16	0.69	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพ สังคมและจิตใจให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.13	0.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ สังคมและจิตใจ ให้เหมาะสมและเอื้อต่อครู บุคลากร และชุมชน	4.10	0.74	มาก
รวม	**4.15**	**0.59**	**มาก**

จากตาราง 6 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำตนเองในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทีมงานมุ่งสู่เป้าหมายที่ท้าทายของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.22) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำครูมุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x}$ = 4.16) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ สังคม และจิตใจ ให้เหมาะสมและเอื้อต่อครู บุคลากร และชุมชน ($\bar{x}$ = 4.10)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ

สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ	ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร n = 210		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบแนวคิดแบบเติบโต คือ มีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้	4.19	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบแนวคิดแบบเติบโต คือ มีความเชื่อว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้	4.16	0.72	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ	4.05	0.76	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงกลยุทธ์และคิดเป็นระบบ	4.09	0.81	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงนวัตกรรม	4.11	0.77	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู	4.11	0.76	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.20	0.70	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในด้านความเป็นธรรมและความเป็นประชาธิปไตย	4.18	0.75	มาก
รวม	**4.14**	**0.59**	**มาก**

จากตาราง 7 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x}$ = 4.20) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบแนวคิดแบบเติบโต คือ มีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้ ($\bar{x}$ = 4.19) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ($\bar{x}$ = 4.05)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย

สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย	ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร n = 210		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจครูให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน	4.40	2.91	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการเรียนรู้	3.98	0.69	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมครูให้ร่วมมือร่วมพลังในการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย	4.10	0.65	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน	4.13	0.69	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	4.05	0.73	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย	ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร n = 210		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารในการบริหารงานด้านต่าง ๆ	4.09	0.74	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารในการบริหารงานด้านต่าง ๆ	4.09	0.71	มาก
รวม	**4.12**	**0.66**	**มาก**

จากตาราง 8 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจครูให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.40) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน ($\bar{x}$ = 4.13) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 3.98)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม

สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาฯ	ระดับสมรรถนะในงานของผู้บริหาร n = 210		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	4.10	0.55	มาก
2. ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ	4.16	0.63	มาก
3. ด้านผู้นำทางวิชาการ	4.08	0.56	มาก
4. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	4.14	0.59	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.13	0.50	มาก
รวม	**4.12**	**0.49**	**มาก**

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x}$ = 4.16) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ($\bar{x}$ = 4.14) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำทางวิชาการ ($\bar{x}$ = 4.08)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาฯ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	ระดับสมรรถนะในงานของผู้บริหาร n = 210		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.22	0.69	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	4.19	0.70	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.67	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ข้อมูลจากการทำงานในการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์	4.00	0.67	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนแผนงานโครงการอย่างต่อเนื่องและนำผลการทบทวนไปใช้ในการแก้ไขปัญหา	4.06	0.70	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำกระบวนการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมมาใช้ในการวางแนวทางระบบและโครงสร้างการทำงานใหม่ ๆ	4.07	0.72	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำการคิดเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้	4.10	0.76	มาก
รวม	**4.10**	**0.55**	**มาก**

จากตาราง 10 พบว่า สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.22) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.19) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ข้อมูลจากการทำงานในการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ ($\bar{x}$ = 4.00)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ

สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาฯ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ	ระดับสมรรถนะในงานของผู้บริหาร n = 210		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ	4.34	2.83	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.17	0.72	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการด้านระบบต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.23	0.68	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ	3.99	0.71	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางระบบและแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.09	0.70	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

สมรรถนะในงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษาฯ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ	ระดับสมรรถนะในงานของผู้บริหาร n = 210		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากร	4.30	0.70	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางและผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.07	0.70	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดแผนงานและจัดการโครงการที่ช่วยให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน	4.08	0.72	มาก
รวม	**4.16**	**0.63**	**มาก**

จากตาราง 11 พบว่า สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.34) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.30) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 3.99)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านผู้นำทางวิชาการ

สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาฯ ด้านผู้นำทางวิชาการ	ระดับสมรรถนะในงานของผู้บริหาร n = 210		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม	4.21	0.65	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการประเมินผลหลักสูตร	4.02	0.69	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูง	4.11	0.69	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ปลอดภัยกระตุ้นการเรียนรู้และทุกคนเข้าถึงและเข้าร่วมได้	4.07	0.73	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติและการเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.01	0.71	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการสอนและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	4.10	0.74	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการประเมินผลสถานศึกษาด้านผลลัพธ์การเรียนรู้และรายงานผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ	4.05	0.72	มาก
รวม	**4.08**	**0.56**	**มาก**

จากตาราง 12 พบว่า สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.21) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูง ($\bar{x}$ = 4.11) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติและการเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ($\bar{x}$ = 4.01)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล

สมรรถนะในงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษาฯ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ระดับสมรรถนะในงานของผู้บริหาร n = 210		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.23	0.70	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำรงชีวิตอย่างสมดุล และมีความภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง	4.13	0.74	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการจัดการกับความท้าทายด้วยความเด็ดขาด	4.10	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงความคิดริเริ่ม ความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีทักษะ และทันท่วงที	4.06	0.78	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการศึกษา พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลและเชิงวิชาชีพ	4.16	0.69	มาก
รวม	**4.14**	**0.59**	**มาก**

จากตาราง 13 พบว่า สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{x}$ = 4.23) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการศึกษาพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลและเชิงวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 4.16) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงความคิดริเริ่มความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีทักษะและทันท่วงที ($\bar{x}$ = 4.06)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาฯ ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับสมรรถนะในงานของผู้บริหาร n = 210		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำคณะทำงานของโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน	4.26	0.68	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.10	0.63	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	0.67	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้การสนับสนุนแก่พันธมิตรและกิจกรรมของชุมชน	4.15	0.62	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างข้อตกลง จัดการความขัดแย้งและใช้ทักษะการเจรจาต่อรอง	4.06	0.67	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะในงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษาฯ ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับสมรรถนะในงานของผู้บริหาร n = 210		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนแผนงานและโครงการที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน	4.07	0.64	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.14	0.63	มาก
รวม	**4.13**	**0.50**	**มาก**

จากตาราง 14 พบว่า สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำคณะทำงานของโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.26) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้การสนับสนุนแก่พันธมิตรและกิจกรรมของชุมชน ($\bar{x}$ = 4.15) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมการสร้างข้อตกลง จัดการความขัดแย้งและใช้ทักษะการเจรจาต่อรอง ($\bar{x}$ = 4.06)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาฯ	ประสบการณ์การทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5–10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้	3.91	0.62	4.23	0.60	4.18	0.56
2. ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ	3.97	0.73	4.18	0.53	4.16	0.57
3.ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย	4.05	1.09	4.17	0.53	4.11	0.54
รวม	**3.98**	**0.68**	**4.20**	**0.49**	**4.15**	**0.51**

จากตาราง 15 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ($\bar{x}$ = 4.05) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 3.97) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 3.91) ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5–10 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.23) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.18) และด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ($\bar{x}$ = 4.17) และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.18) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.16) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ($\bar{x}$ = 4.11)

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.49	2	1.24	3.644	0.028
	ภายในกลุ่ม	70.64	207	0.34		
	รวม	**73.13**	**209**			
2. ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.16	2	0.58	1.661	0.192
	ภายในกลุ่ม	72.48	207	0.35		
	รวม	**73.64**	**209**			
3. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.16	0.372	0.690
	ภายในกลุ่ม	90.45	207	0.44		
	รวม	**90.78**	**209**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	1.10	2	0.55	1.937	0.147
	ภายในกลุ่ม	59.02	207	0.29		
	รวม	**60.12**	**209**			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาฯ	ประสบการณ์การทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	4.01	0.60	4.11	0.57	4.12	0.52
2. ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ	3.94	0.65	4.19	0.53	4.21	0.67
3. ด้านผู้นำทางวิชาการ	4.01	0.64	4.15	0.53	4.07	0.55
4. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	3.94	0.79	4.21	0.51	4.16	0.55
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.91	0.56	4.22	0.46	4.15	0.49
รวม	**3.96**	**0.59**	**4.18**	**0.47**	**4.14**	**0.46**

จากตาราง 17 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผู้นำทางวิชาการและด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ($\bar{x}$ = 4.01) ด้านทีมีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการและด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ($\bar{x}$ = 3.94) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{x}$ = 3.91) ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{x}$ = 4.22) ด้านทีมีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ($\bar{x}$ = 4.21) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ($\bar{x}$ = 4.11) และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x}$ = 4.21) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ($\bar{x}$ = 4.16) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำทางวิชาการ ($\bar{x}$ = 4.07)

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะในงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	0.568	0.568
	ภายในกลุ่ม	62.21	207	0.30		
	รวม	**62.55**	**209**			
2. ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.97	2	0.99	2.514	0.083
	ภายในกลุ่ม	81.14	207	0.39		
	รวม	**83.11**	**209**			
3. ด้านผู้นำทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.25	0.797	0.452
	ภายในกลุ่ม	64.79	207	0.31		
	รวม	**65.29**	**209**			

ตาราง 18 (ต่อ)

สมรรถนะในงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	0.89	2.618	0.075
	ภายในกลุ่ม	70.73	207	0.34		
	รวม	**72.52**	**209**			
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระหว่างกลุ่ม	2.11	2	1.06	4.326	0.014
	ภายในกลุ่ม	50.48	207	0.24		
	รวม	**52.59**	**209**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.10**	**2**	**0.55**	**2.297**	**0.103**
	ภายในกลุ่ม	**49.40**	**207**	**0.24**		
	รวม	50.50	209			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาฯ	ขนาดของสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่พิเศษ	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้	4.44	0.47	4.01	0.59	4.11	0.60
2. ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ	4.42	0.42	4.00	0.59	4.09	0.64
3. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย	4.37	0.47	4.01	0.50	4.06	0.84
รวม	**4.41**	**0.39**	**4.01**	**0.47**	**4.09**	**0.61**

จากตาราง 19 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.44) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ($\bar{x}$ = 4.37) สถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ($\bar{x}$ = 4.01) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.00) และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.11) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.09) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ($\bar{x}$ = 4.06)

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	6.00	2	3.00	9.256	0.000
	ภายในกลุ่ม	67.12	207	0.32		
	รวม	**73.12**	**209**			
2. ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	5.79	2	2.89	8.829	0.000
	ภายในกลุ่ม	67.86	207	0.33		
	รวม	**73.65**	**209**			
3. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	4.37	2	2.18	5.230	0.006
	ภายในกลุ่ม	86.41	207	0.42		
	รวม	**90.78**	**209**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	5.35	2	2.68	10.112	0.000
	ภายในกลุ่ม	54.77	207	0.26		
	รวม	**60.12**	**209**			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 20 พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's)

ตาราง 21 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.44	4.01	4.11
ขนาดเล็ก	4.44	–	0.43*	0.33*
ขนาดกลาง	4.01		–	0.10
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.11			–

จากตาราง 21 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.42	4.00	4.09
ขนาดเล็ก	4.42	–	0.42*	0.33*
ขนาดกลาง	4.00		–	0.09
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.09			–

จากตาราง 22 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.37	4.01	4.06
ขนาดเล็ก	4.37	-	0.36*	0.31*
ขนาดกลาง	4.01		-	0.05
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.06			-

จากตาราง 23 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาฯ	ขนาดของสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่พิเศษ	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	4.26	0.50	3.98	0.49	4.12	0.60
2. ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ	4.35	0.42	4.04	0.49	4.15	0.82
3. ด้านผู้นำทางวิชาการ	4.27	0.55	3.91	0.47	4.13	0.60
4. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	4.42	0.47	4.01	0.48	4.08	0.69
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.31	0.43	4.09	0.48	4.05	0.54
รวม	**4.32**	**0.38**	**4.01**	**0.40**	**4.11**	**0.59**

จากตาราง 24 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ($\bar{x}$ = 4.42) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x}$ = 4.35) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ($\bar{x}$ = 4.26) สถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{x}$ = 4.09) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x}$ = 4.04) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านผู้นำทางวิชาการ ($\bar{x}$ = 3.91) และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x}$ = 4.15) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านผู้นำทางวิชาการ ($\bar{x}$ = 4.13) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{x}$ = 4.05)

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สมรรถนะในงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.47	2	1.24	4.257	0.015
	ภายในกลุ่ม	60.08	207	0.29		
	รวม	**62.55**	**209**			
2. ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2.93	2	1.46	3.781	0.024
	ภายในกลุ่ม	80.18	207	0.39		
	รวม	**83.11**	**209**			
3. ด้านผู้นำทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.44	2	2.22	7.552	0.001
	ภายในกลุ่ม	60.85	207	0.29		
	รวม	**65.29**	**209**			
4. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.66	2	2.83	8.766	0.000
	ภายในกลุ่ม	66.85	207	0.32		
	รวม	**72.51**	**209**			
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระหว่างกลุ่ม	2.31	2	1.15	4.756	0.010
	ภายในกลุ่ม	50.28	207	0.24		
	รวม	**52.59**	**209**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	3.13	2	1.56	6.827	0.001
	ภายในกลุ่ม	47.37	207	0.23		
	รวม	**50.50**	**209**			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 25 พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's)

ตาราง 26 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.26	3.98	4.12
ขนาดเล็ก	4.26	–	0.28*	0.14
ขนาดกลาง	3.98		–	0.14
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.12			–

จากตาราง 26 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 27 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.35	4.04	4.15
ขนาดเล็ก	4.35	–	0.31*	0.20
ขนาดกลาง	4.04		–	0.11
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.15			–

จากตาราง 27 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 28 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านผู้นำทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.27	3.91	4.13
ขนาดเล็ก	4.27	–	0.37*	0.14
ขนาดกลาง	3.91		–	0.23*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.13			–

จากตาราง 28 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านผู้นำทางวิชาการ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านผู้นำทางวิชาการ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 29 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านความสามารถด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.42	4.01	4.08
ขนาดเล็ก	4.42	–	0.41*	0.34*
ขนาดกลาง	4.01		–	0.07
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.08			–

จากตาราง 29 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านความสามารถด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านความสามารถด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 30 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$(\bar{x})$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.31	4.09	4.05
ขนาดเล็ก	4.31	–	0.22*	0.26*
ขนาดกลาง	4.09		–	0.04
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.05			–

จากตาราง 30 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา วัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย

1.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำตนเองในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทีมงานมุ่งสู่เป้าหมายที่ท้าทายของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำครูมุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ สังคมและจิตใจให้เหมาะสมและเอื้อต่อครู บุคลากร และชุมชน

1.2 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบแนวคิดแบบเติบโต คือ มีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ

1.3 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจครูให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการเรียนรู้

2. ผลการศึกษาสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำทางวิชาการ

2.1 สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ข้อมูลจากการทำงานในการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์

2.2 สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสามารถด้านการ

บริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ

2.3 สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติและการเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2.4 สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการศึกษาพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลและเชิงวิชาชีพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงความคิดริเริ่มความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีทักษะและทันท่วงที

2.5 สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำคณะทำงาน ของโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้การสนับสนุนแก่พันธมิตรและกิจกรรมของชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างข้อตกลง จัดการความขัดแย้งและใช้ทักษะการเจรจาต่อรอง

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

3.1 ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 ขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

4.1 ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบแนวคิดแบบเติบโต คือ มีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญา

พัฒนาได้ ปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ คิดเป็นระบบและคิดเชิงนวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างในด้านความเป็นธรรมและความเป็นประชาธิปไตย สามารถนำตนเองในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทีมงานมุ่งสู่เป้าหมายที่ท้าทายของสถานศึกษา มีการนำครูสู่การพัฒนาผู้เรียน จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพ สังคมและจิตใจ ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากร และชุมชน มีการจูงใจครูในการมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน จูงใจนักเรียนในการมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการเรียนรู้ ส่งเสริมครูในการร่วมมือร่วมพลังในการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน บริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบโดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารงาน สอดคล้องกับ หทัยพัชร ทองเดช (2560, หน้า 76–78) ได้ศึกษาการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ณิกัญญา สายธนู (2562, หน้า 74–76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาแผนกลยุทธ์ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องและนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอโดยใช้ข้อมูลจากการทำงานในการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์และมีการทบทวนแผนงานโครงการอย่างต่อเนื่องและนำผลการทบทวนไปใช้ในการแก้ไขปัญหา นำกระบวนการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมมาใช้ในการวางแนวทางระบบและโครงสร้างการทำงานใหม่ ๆ และนำการคิดเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการด้านระบบต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยมีการบริหารจัดการการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ วางระบบและแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมถึงส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากร กำหนดแนวทางและผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีทักษะในการกำหนดแผนงานและจัดการโครงการที่ช่วยให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ดำรงชีวิตอย่างสมดุลและมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง สามารถจัดการกับความท้าทายได้อย่างเด็ดขาด เป็นแบบอย่างในการแสดงความคิดริเริ่มในการทำสิ่งต่าง ๆ

อย่างทันท่วงที มีการเรียนรู้ด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการศึกษา ให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมโดยมีการประเมินผลหลักสูตรและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูง ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปรับสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ปลอดภัย กระตุ้นการเรียนรู้ ทุกคนสามารถเข้าถึงและเข้าร่วมได้ ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติและเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีการนิเทศการสอนและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จัดการประเมินผลสถานศึกษาด้านผลลัพธ์การเรียนรู้และรายงานผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลและเชิงวิชาชีพ สร้างความเชื่อมั่นและเป็นคณะทำงานของโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนโดยมีการสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุนแก่พันธมิตรและกิจกรรมของชุมชน โดยมีการสร้างข้อตกลง จัดการความขัดแย้งและใช้ทักษะการเจรจาต่อรอง สนับสนุนแผนงานและโครงการที่ใช้ชุมชนเป็นฐานและสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ สุทธาสินี คูเจริญทรัพย์ (2560, หน้า 100-102) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธีรุตม์ณัชช์ ชัยภัทรโชวัต (2554, หน้า 102-103) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

3.1 ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างยุติธรรม มีการกำหนดแนวทางและผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างทั่วถึง ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อาราฟัด หัดหนิ (2562, หน้า 93-94) ได้ทำการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีความความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

3.2 ขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจำนวนบุคลากรของแต่ละสถานศึกษาแตกต่างกัน อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาบ่อยครั้ง ส่งผลให้การพัฒนาความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาครูนักเรียน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและความต่อเนื่องแตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และข้อจำกัดของการจัดหาทรัพยากรจำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษา จึงทำให้มีพฤติกรรมการบริหารที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560, หน้า 85) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา

1.1.1 ด้านผู้นำการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

1.1.2 ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงบันดาลใจและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทั้งในด้านความซื่อสัตย์สุจริตและส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยโดยมีการใช้การคิดเชิงกลยุทธ์และการคิดแบบนวัตกรรมมาพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายอย่างเป็นระบบ

1.1.3 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมครูและนักเรียนให้ร่วมมือร่วมพลังในการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย

ภายใต้การบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบโดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน

1.2 สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา

1.2.1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ตั้งไว้โดยใช้ข้อมูลจากการทำงานมาปรับเปลี่ยน ทบทวนแผนงานโครงการและนำผลการทบทวนไปแก้ไขปัญหา วางแนวทางระบบและโครงสร้างการทำงานใหม่ ๆ ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2.2 ด้านความสามารถด้านบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบด้านงบประมาณอย่างรอบคอบ มีความยืดหยุ่นและโปร่งใส จัดให้มีระบบการทำงานที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนการจัดการศึกษาและสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ปลอดภัย

1.2.3 ด้านผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ และช่วยให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

1.2.4 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตั้งเป้าหมายและมาตรการสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร เป็นแบบอย่างและสนับสนุนครูนักเรียนในการมองโลกแง่ดีและกล้าคิดกล้าทำในเชิงบวก

1.2.5 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมแบบใช้ชุมชน–โรงเรียนเป็นฐานอย่างเป็นรูปธรรม ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินการตามแผนงานโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรศึกษาสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กมลวรรณ สุขเกษม. (2561). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

กลุ่มนโยบายและแผน. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา, สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565, จาก https://online.anyflip.com/fgoje/ugpw/mobile/?fbclid=IwAR3z21Sm7NJrhlXGHvfWvDza4apFWe0d1V19t4jSmB4m8ksGSDY-HeswbM0

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.

ฐิฏรฐาว์ ศรีจันทร์เวียง. (2553). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

ณรินทร์ ชำนาญดู. (2556). **การบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงในโรงเรียนมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ณัฐธีรา มีจันทร์. (2562). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ณิกัญญา สายธนู. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

ณีรนุช ชินทุมพงษ์. (2563). การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. **วารสารศึกษาศาสตร์,** 7(1), 34–44.

ดวงนภา เกียรติเมธี. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสพรรณบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ดารารัตน์ จันทร์กาย. (2559). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2558–2567).** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.

ธชวรรณ สุทธาธาร. (2556). **สมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แอล ที.

ธีรุตม์ณัชช์ ชัยภัทรโธวัต. (2564). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

นาวิน แกละสมุทร. (2562). **การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

บัณฑิตา สิทธิพงศากุล. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

บุญใจ ชะเอม. (2562). **การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.** ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพ.

พุธชาติ พงษ์พิมาย. (2558). **การศึกษาสมรรถนพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.

ภัคจิรา ผาทอง. (2563). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ภาสกร หมื่นสา. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

รณรัตน์ ศรีเกื้อกลิ่น. (2559). **การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน เมืองพัทยา 5 (บ้านเนินพัทยาเหนือ) สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพ.

สิรินญา ศิริประโคน. (2561). **การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน บ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพ.

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สุทธาสินี คูเจริญทรัพย์. (2560). **การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.

สมพงษ์ พรงาม. (2558). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2553). **วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2553.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

หทัยพัชร ทองเดช. (2560). **การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

หอมหวน แสงเวียงจันทร์. (2559). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อาราฟัด หัดหนิ. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.** สารนิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

เอกชัย ท้าวปัญญา. (2563). **การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร

   สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

   วุฒิการศึกษา ค.ด.การบริหารการศึกษา

   ตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการศึกษา

2. ว่าที่ร้อยตรีญาณบดินทร์ อินเตชะ

   สถานที่ทำงาน โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ พะเยา

   วุฒิการศึกษา กศ.ม.การบริหารการศึกษา

   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน

   วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

3. นางสาวปทุมรัตน์ คำแสน

   สถานที่ทำงาน โรงเรียนพญาลอวิทยาคม

   วุฒิการศึกษา ศษ.ม.บริหารการศึกษา

   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน

   วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

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

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
1. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำตนเองในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทีมงานมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำครูมุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพ สังคมและจิตใจให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ สังคมและจิตใจ ให้เหมาะสมและเอื้อต่อครู บุคลากร และชุมชน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบแนวคิดแบบเติบโต คือ มีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบแนวคิดแบบเติบโต คือ มีความเชื่อว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทาย และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงกลยุทธ์และคิดเป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงนวัตกรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในด้านความซื่อสัตย์สุจริต	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในด้านความเป็นธรรมและความเป็นประชาธิปไตย	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจครูให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมครูให้ร่วมมือร่วมพลังในการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารในการบริหารงานด้านต่าง ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารในการบริหารงานด้านต่าง ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นสมรรถนะในงานของผู้บริหาร
ในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ข้อมูลจากการทำงานในการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนแผนงานโครงการอย่างต่อเนื่องและนำผลการทบทวนไปใช้ในการแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำกระบวนการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมมาใช้ในการวางแนวทางระบบและโครงสร้างการทำงานใหม่ ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำการคิดเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการด้านระบบต่างๆ ของโรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางระบบและแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางและผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดแผนงานและจัดการโครงการที่ช่วยให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ด้านผู้นำทางวิชาการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการประเมินผลหลักสูตร	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูง	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ปลอดภัย กระตุ้นการเรียนรู้ และทุกคนเข้าถึงและเข้าร่วมได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติและการเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการสอนและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการประเมินผลสถานศึกษาด้านผลลัพธ์การเรียนรู้และรายงานผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำรงชีวิตอย่างสมดุลและมีความภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการกับความท้าทายด้วยความเด็ดขาด	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงความคิดริเริ่มความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ อย่างมีทักษะและทันท่วงที	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการศึกษา พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลและเชิงวิชาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำคณะทำงานของโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้การสนับสนุนแก่พันธมิตรและกิจกรรมของชุมชน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างข้อตกลง จัดการความขัดแย้งและใช้ทักษะการเจรจาต่อรอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนแผนงานและโครงการที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ครูผู้สอนในสหวิทยาเขตภูลังกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 30 คน

ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	53

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1.1	220.5000	628.948	.763	.981
a1.2	220.7000	617.045	.859	.981
a1.3	220.3333	630.161	.740	.981
a1.4	220.7000	622.355	.763	.981
a2.1	220.5000	626.121	.777	.981
a2.2	220.6000	621.145	.790	.981
a2.3	220.5333	622.740	.712	.981
a2.4	220.5333	614.809	.879	.981
a2.5	220.6333	614.447	.886	.981
a2.6	220.5000	616.810	.865	.981
a2.7	220.5667	621.082	.683	.982
a2.8	220.4667	620.878	.794	.981
a3.1	220.5000	625.362	.804	.981
a3.2	220.4667	634.189	.487	.982
a3.3	220.5333	623.637	.645	.982

a3.4	220.3333	636.230	.439	.982
a3.5	220.4333	628.185	.620	.982
a3.6	220.6333	624.309	.778	.981
a3.7	220.6333	617.826	.848	.981
b1.1	220.4667	628.326	.766	.981
b1.2	220.3667	627.275	.690	.981
b1.3	220.9667	624.116	.620	.982
b1.4	220.6667	624.713	.629	.982
b1.5	220.6667	628.644	.661	.982
b1.6	220.7000	631.941	.481	.982
b1.7	220.6333	617.068	.870	.981
b2.1	220.6000	632.524	.612	.982
b2.2	220.4667	626.878	.578	.982
b2.3	220.5000	619.500	.847	.981
b2.4	220.7333	623.857	.647	.982
b2.5	220.6667	622.644	.685	.982
b2.6	220.3333	631.816	.674	.982
b2.7	220.5333	617.982	.751	.981
b2.8	220.6000	628.041	.699	.981
b3.1	220.3000	629.734	.603	.982
b3.2	220.4000	626.731	.656	.982
b3.3	220.3333	620.575	.831	.981
b3.4	220.3667	624.930	.705	.981
b3.5	220.4333	620.185	.752	.981
b3.6	220.4333	627.840	.689	.981
b3.7	220.4333	624.116	.690	.981
b4.1	220.5333	629.430	.615	.982
b4.2	220.5000	626.121	.652	.982
b4.3	220.7667	625.633	.718	.981
b4.4	220.6333	620.999	.815	.981
b4.5	220.2000	634.234	.578	.982
b5.1	220.5667	621.357	.717	.981
b5.2	220.6333	630.240	.648	.982
b5.3	220.5667	621.771	.813	.981
b5.4	220.4667	629.016	.558	.982
b5.5	220.5667	630.461	.665	.982
b5.6	220.5333	622.464	.842	.981
b5.7	220.4000	633.076	.563	.982

ภาคผนวก จ รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา
2. โรงเรียนงำเมืองวิทยาคม
3. โรงเรียนถ้ำปินวิทยาคม
4. โรงเรียนพะเยาประสาธน์วิทย์
5. โรงเรียนดงเจนวิทยาคม
6. โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม
7. โรงเรียนฟากกว๊านวิทยาคม
8. โรงเรียนแม่ใจวิทยาคม
9. โรงเรียนพะเยาพิทยาคม

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับครูผู้สอน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

นางสาวอรวรรณ สารขัติ
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ประสบการณ์ทำงาน
   ( ) น้อยกว่า 5 ปี
   ( ) ระหว่าง 5–10 ปี
   ( ) มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

2. ขนาดของสถานศึกษา
   ( ) ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1–499 คน)
   ( ) ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500–1,499 คน)
   ( ) ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500–2,499 คน)
   ( ) ขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยพิจารณาตามเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

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

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยพิจารณาตามเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ นิเทศ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ขอ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการบริหาร 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ นิเทศ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	ระดับสมรรถนะหลัก				
		5	4	3	2	1
1. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำตนเองในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทีมงานมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำครูมุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพ สังคมและจิตใจ ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ สังคมและจิตใจให้เหมาะสมและเอื้อต่อครู บุคลากร และชุมชน					
2. ด้านภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบแนวคิดแบบเติบโต คือ มีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบแนวคิดแบบเติบโต คือ มีความเชื่อว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงกลยุทธ์และคิดเป็นระบบ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงนวัตกรรม					

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	ระดับสมรรถนะหลัก				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในด้านความซื่อสัตย์สุจริต					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในด้านความเป็นธรรมและความเป็นประชาธิปไตย					
3. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจครูให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายในการเรียนรู้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมครูให้ร่วมมือร่วมพลังในการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารในการบริหารงานด้านต่าง ๆ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหารในการบริหารงานด้านต่าง ๆ					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ข้อ	สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	ระดับสมรรถนะในงาน				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ข้อมูลจากการทำงานในการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนแผนงานโครงการอย่างต่อเนื่องและนำผลการทบทวนไปใช้ในการแก้ไขปัญหา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำกระบวนการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมมาใช้ในการวางแนวทางระบบและโครงสร้างการทำงานใหม่ ๆ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำการคิดเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้					
2. ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้					

3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการด้านระบบต่าง ๆ ของโรงเรียน					
ข้อ	**สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา**	**ระดับสมรรถนะในงาน**				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางระบบและแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากร					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางและผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดแผนงานและจัดการโครงการที่ช่วยให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน					
3. ด้านผู้นำทางวิชาการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการประเมินผลหลักสูตร					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ปลอดภัย กระตุ้นการเรียนรู้ และทุกคนเข้าถึงและเข้าร่วมได้					

ข้อ	สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	ระดับสมรรถนะในงาน				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติและการเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการสอนและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการประเมินผลสถานศึกษา ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้และรายงานผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ					
4. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำรงชีวิตอย่างสมดุลและมีความภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการกับความท้าทายด้วยความเด็ดขาด					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงความคิดริเริ่มความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ อย่างมีทักษะและทันท่วงที					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการศึกษาพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลและเชิงวิชาชีพ					
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำคณะทำงานของโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน					

ข้อ	สมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	ระดับสมรรถนะในงาน				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้การสนับสนุนแก่พันธมิตรและกิจกรรมของชุมชน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างข้อตกลงจัดการความขัดแย้งและใช้ทักษะการเจรจาต่อรอง					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนแผนงานและโครงการที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ช เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ **โทร.** 1049

ที่ อว 7308/ว 1482 **วันที่** 6 กันยายน 2565

เรื่อง ขอแจ้งเลขที่โครงการและผลการพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาวอรวรรณ สารชัติ (นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา)

ตามที่ ท่านได้ส่งเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เรื่อง "การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา" (A study of the competence of administrators in school administration of the United Campus, Phu Kam Yao under the Education Service Area Office Phayao Secondary School) นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาและมีมติรับรอง และได้ส่งเอกสารรับรองโครงการพร้อมทั้งขอแจ้งเลขที่โครงการของท่าน คือ UP-HEC 2.1/082/65 เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลและติดตามโครงการของท่าน ขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งเลขที่โครงการทุกครั้ง ที่มีการติดตามและสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการดังกล่าว
2. กรณีมีการส่งเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับโครงการนี้ กรุณาระบุเลขที่โครงการดังกล่าวทุกครั้ง

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ใคร่ขอความร่วมมือท่านปฏิบัติตามข้อ 1 และข้อ 2 ไม่เช่นนั้นทางคณะกรรมการจริยธรรมฯ จะต้องใช้เวลานานพอสมควรในการสืบค้นหาต้นฉบับหรือรายละเอียดโครงการของท่านและอาจทำให้โครงการของท่านล่าช้าได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO HUMAN ETHICS COMMITTEE
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP และ 45CFR 46.101(b)

ชื่อโครงการ : การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
: A study of the competence of administrators in school administration of the United Campus, Phu Kam Yao under the Education Service Area Office Phayao Secondary School

เลขที่โครงการวิจัย : UP-HEC 2.1/082/65

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวอรวรรณ สารชัติ
สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์
สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 4 กันยายน 2565

หมายเหตุ 1. ไม่ต้องส่งรายงานความก้าวหน้า
2. ส่งรายงานปิดโครงการเมื่อสิ้นสุดการศึกษา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	อรวรรณ สารขัติ
วัน เดือน ปี เกิด	10 มีนาคม 2534
สถานที่เกิด	พะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2551 ค.บ. (คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	139 หมู่ 6 ตำบลน้ำแวน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา 56100
ผลงานตีพิมพ์	อรวรรณ สารขัติ และโสภา อำนวยรัตน์ (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 1455). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
รางวัลที่ได้รับ	–