

การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

A STUDY OF CORE COMPETENCY OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER PATHUM THANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

รัชนิกร แสงสว่าง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

รัชนิกร แสงสว่าง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.



(..นางสาวรัชนิกร..แสงสว่าง..)



COPYRIGHT © 2021
FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2564
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

A Study of Core Competency of School Administrators under
Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวรัชนิกร แสงสว่าง

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา


รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.

ปีการศึกษา


2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


 ประธานกรรมการ
(อาจารย์ลัญจฎา กุญชรินทร์, Ph.D.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระวัฒน์ มอนโรสง, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

 คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่...22... เดือน...มิถุนายน... พ.ศ.2564..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวรัชณีกร แสงสว่าง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 302 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรให้เข้าใจถึงความหมายของนวัตกรรม รวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยมีการกระตุ้นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ควรจัดการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อชี้แจงแนวทาง การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของโรงเรียนให้ครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน โดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง (3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) ควรเข้ารับอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่างๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะความรู้ที่มีอยู่ให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนารวมกัน พูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหารต่างสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเอง และ (4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในสถานศึกษา

คำสำคัญ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สมรรถนะหลัก ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	A Study of Core Competency of School Administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2
Name – Surname	Miss Ratchaneekorn Sangsawang
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

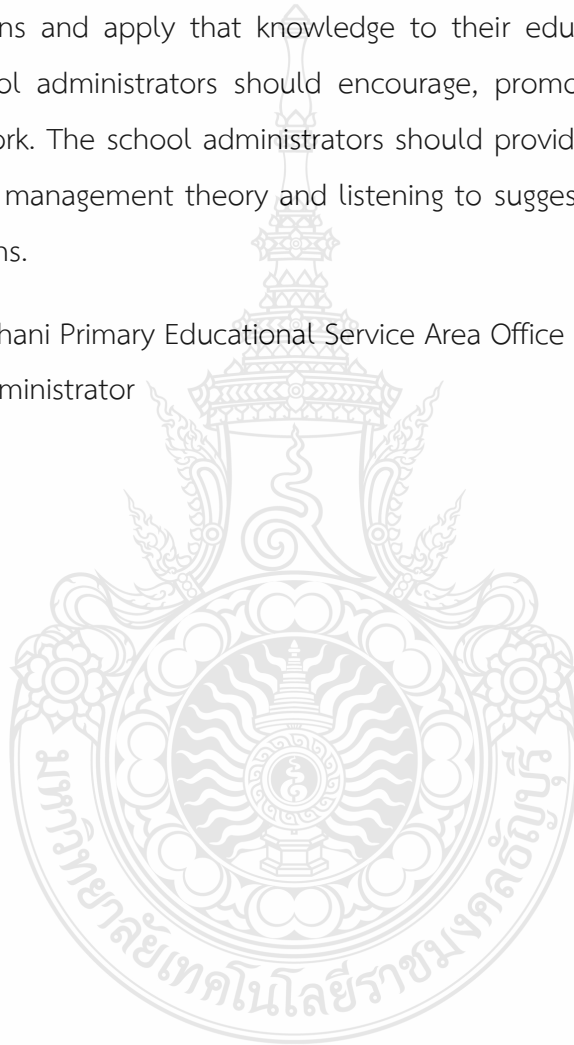
This research aimed to: 1) investigate the core competency of school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, and 2) propose the practical approach of the core competency of school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2.

The research samples consisted of 302 government teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2019. Cluster sampling was deployed in this research. The key informants included six school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. The instruments were questionnaires and interview forms. The data were statistically analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, as well as content analysis for qualitative research.

The results revealed that: 1) overall core competency of school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 was at high level. 2) The practical approach of the core competency of school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 consisted of four areas: (1) achievement motivation; personnel in the organization should be advised to understand the meaning of innovation. In addition, resources necessary for creative training and development of personnel should be provided and teachers and educational personnel should be encouraged to develop themselves continuously. (2) Service mind; teacher and personnel meeting should be held to clarify the guidelines for the preparation of public relations media through various channels. These public relations media should be used

to publicize the school information with completeness, accuracy and clarity and all information needs to be verified before being released to the public. (3) Self-development; the school administrators should receive regular training to develop their skills in various fields and implement the existing skills to advise teachers and personnel in performing their tasks. Moreover, the school administrators should attend trainings and seminars to exchange knowledge with administrators from different educational institutions and apply that knowledge to their educational institutions. (4) Teamwork; the school administrators should encourage, promote and emphasize the awareness of teamwork. The school administrators should provide advice and assistance by using participative management theory and listening to suggestions from personnel in educational institutions.

Keywords: Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, core competency, school administrator



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ลินัฐภา กุญชรินทร์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไฮสง และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่สละเวลามาเป็น คณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการ ปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเข้ว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ ดร.วิษณุ เป็รียวนิม ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา และ นางวัชรินทร์ กลมกล่อม ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลผู้วิจัยในการ นำความรู้มาอ้างอิงประยุกต์ใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ๆ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและให้ คำแนะนำกับผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา ครอบครัว และ ครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

รัชนิกร แสงสว่าง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(6)
สารบัญ.....	(7)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	15
1.3 คำถามของการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	20
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร.....	26
2.3 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา.....	38
2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	47
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	63
1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
2) ตัวแปรที่ศึกษา.....	64
3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
4) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	65

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5) การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
6) การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	68
1) ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์.....	68
2) ตัวแปรที่ศึกษา.....	68
3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
4) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	68
5) การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
6) การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	82
5.2 การอภิปรายผล.....	85
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	100
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	102
- หนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล.....	107
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	108
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	116
ประวัติผู้เขียน.....	123

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนโรงเรียนภาครัฐในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ.....	50
ตารางที่ 2.2 จำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2....	50
ตารางที่ 2.3 การแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัด 4 ขนาด ภาครัฐตามจำนวนนักเรียน.....	50
ตารางที่ 2.4 การแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัด.....	51
ตารางที่ 2.5 สรุปข้อมูลจำนวนนักเรียน/ห้องเรียน และครู จำแนกตามรายอำเภอ.....	51
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ.....	64
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่ม ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน.....	71
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	72
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation).....	73
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind).....	74
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development).....	75
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork).....	76
ตารางที่ 4.7 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation).....	78
ตารางที่ 4.8 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind).....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development).....	80
ตารางที่ 4.10 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork).....	81



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 17
--------------------------------------	---------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถือเป็นตำแหน่งที่สำคัญที่จะนำนโยบายด้านการศึกษาทุกระดับไปปฏิบัติ รัฐจึงให้ความสำคัญตั้งแต่ระบบการสรรหาเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งบรรจุและแต่งตั้งให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการศึกษา และขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษาที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา การวางแผนการศึกษา การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านธุรการการเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน และคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้เป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ตลอดจนมีกระบวนการบริหารจัดการและสมรรถนะหลักทางการบริหารการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพทั้งระบบของสถานศึกษา

ผู้บริหารที่ดีนั้นต้องมีความรู้ความสามารถในการนำสถานศึกษานั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสามารถนั้นก็คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อาราพิต หัตถนิ (2562, น.19) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์หลักการ และเทคนิคต่างๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง รวมถึง เจตคติ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ของแต่ละบุคคลที่สามารถสังเกตได้ด้วยการมอง โดยสามารถประเมิน พัฒนา และยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นได้ตามความต้องการ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น.2, 26-30) หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ดีแล้ว การพัฒนาสถานศึกษาก็จะเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันต่อไปได้

การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้

จะมีสมรรถนะตามหลักเกณฑ์ที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษาและมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะหลักทางการบริหาร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงการเตรียมตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

จากที่ได้กล่าวมาพบว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นทักษะ ความรู้ และความสามารถของผู้บริหารที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา องค์การจะขับเคลื่อนไปได้จำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบมีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา สามารถยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศโดย ทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสนองตอบความต้องการด้านการศึกษาของประชาชน และของประเทศไทย ซึ่งต้องปฏิบัติงานแบบมีอาชีพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานและด้านภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร อันจะส่งผลทั้งในด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการการศึกษา เพื่อการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาและศักยภาพของชุมชนให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคนไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามบริบทที่เหมาะสม ตลอดจนมีความเป็นมาตรฐานการศึกษาตามตัวชี้วัดขอความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านชุมชน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552, น.55) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในระดับขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ คุรุสภาซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทสนับสนุนส่งเสริม พัฒนา ควบคุมความประพฤติ และการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ ทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำเข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรมนักเรียน ธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่

ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีคุณธรรม จริยธรรม จึงได้ประกาศสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายสำคัญ และความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ โครงการและกิจกรรม โดยวงเงินรวมที่จะใช้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ซึ่งได้รับงบประมาณ 3 ส่วน คือ งบจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งบจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี งบจากจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้นักเรียนมีพัฒนาการทุกด้าน ตามมาตรฐานที่กำหนด โดยได้จัดทำโครงการที่มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกสังกัด เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดผลตามเป้าหมาย กลยุทธ์เชิงนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารที่มีบทบาทในฐานะผู้นำด้านวิชาการ วางแผนเพื่อนำองค์กรสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน บทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างถูกต้อง บทบาทในฐานะผู้นำบุคลากร บทบาทการเป็นผู้นำที่ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลก โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปิดเสรีอาเซียนและยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต้องรู้และเข้าใจแนวทางพัฒนาตนเองในการจัดการศึกษา เพื่อนำพาองค์กรให้พร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและโลกที่มีการพัฒนาสู่เทคโนโลยีในอนาคตต่อไป

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทราบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักการบริหารเป็นเช่นไร และมีแนวทางใดบ้างที่จะสามารถพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และนำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาศมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของงานวิจัยนี้ คือ การศึกษาศมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตาม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การพัฒนาตนเอง (Self Development) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 โรงเรียน จำนวน 1,310 คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 โรงเรียน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 302 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ เครีจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random sampling)

1.4.2.3 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี

มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 6 คน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษา ในที่นี้ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การพัฒนาตนเอง (Self Development) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

1.5.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วน สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ให้เป็นที่ประจักษ์

1.5.3 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น เต็มอกเต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ เสียสละเวลาให้แก่ผู้รับบริการ ให้บริการอย่างรวดเร็ว ไม่ล่าช้า ด้วยความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้มาติดต่อได้รับความพึงพอใจ มีการศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานจัดอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่ออย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง ชัดเจน แจ่มแจ้งให้ผู้รับบริการได้ทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่างๆ

1.5.4 การพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง และเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง คอยให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษารวบรวมและประมวลความรู้และเผยแพร่ต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ มีการพัฒนาทางกาย บุคลิกสุภาพ

อ่อนโยนน่าเชื่อถือ พัฒนาทางอารมณ์สามารถใช้เหตุผลในการตัดสินใจและใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

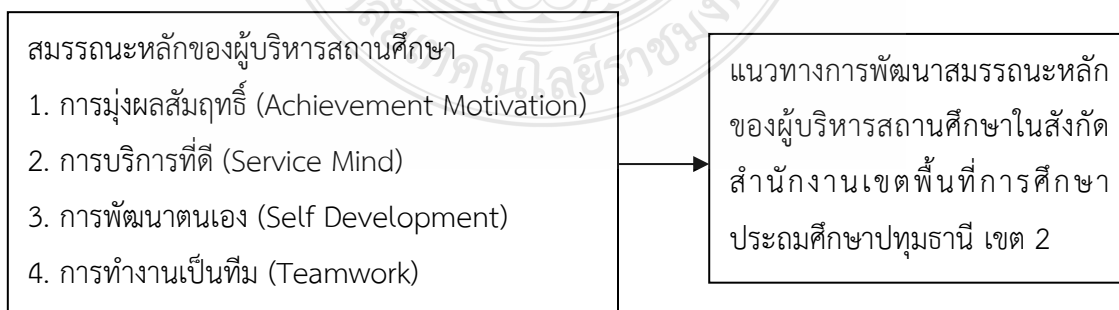
1.5.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม สร้างความสัมพันธ์เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมด้วยดี มีส่วนร่วมในการทำงานและช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม มีความเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงความชอบ ไม่ชอบส่วนตัว ประสานสัมพันธ์ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน รวมพลังกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.5.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยนี้ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.5.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เขตในความรับผิดชอบ มี 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และ อำเภอหนองเสือ

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษารั้ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งได้นำมาจัดทำกรอบแนวคิดตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยจะสามารถนำมาปรับใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเองด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหาร

1.7.2 ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.7.3 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปใช้เป็นข้อกำหนดนโยบายหรือหลักเกณฑ์ในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา



บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 2.2.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ
- 2.3 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 2.3.2 การบริการที่ดี
 - 2.3.3 การพัฒนาตนเอง
 - 2.3.4 การทำงานเป็นทีม
- 2.4 บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
- 2.5 วิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะ ดังนี้

เสาวภา พรเสนาะ (2556, น.20) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เป็นกลยุทธ์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามหลักสูตรกำหนด โดยบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการศึกษา จัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุด ประสานชุมชนและองค์กรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ธันสรณ์ พลอยทับทิม (2559, น.14) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา ว่า การดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป ร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการทำงานที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

หอมหวาน แสนเวียงจันทร์ (2559, น.33) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานในสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม มีความรู้และความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สมควรแก่สภาพตน

ศิรินภาพรรณ ทุมคำ (2559, น.15) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หรือโรงเรียนที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือใช้กระบวนการต่างๆ โดยความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยเริ่มจากการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยการ การควบคุมและการจัดการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา สำหรับการมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, น.25) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ในการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สิวรรณ์ ไชยกุล (2562, น.11) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา และมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป ร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนให้ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นสมาชิกทางการศึกษามีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ เป็นคนดีของสังคมตามเป้าหมายและนโยบายการพัฒนาประเทศ

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาของชาติ มีความมุ่งหมายเพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ หลักการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามมาตรา 39 ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป อันจะก่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระด้านการบริหารจัดการในระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based) เป็นหน่วยสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น.30) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น.28) ได้กำหนดแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษา ดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจ 12 ในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง

ในการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศ การศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวชน หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2) การบริหารงบประมาณ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษายึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและพัฒนาขีดความสามารถ การบริหารตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน คือ

- (1) การวางแผนงบประมาณ
- (2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต
- (3) การจัดระบบการจัดหาพัสดุ
- (4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
- (5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
- (6) การบริหารทรัพย์สิน และการตรวจสอบภายใน
- (7) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จาก

บริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3) การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา และการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4) การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารในสถานศึกษาที่ผู้บริหารยึดปฏิบัติ 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป โดยบูรณาการกับหลัก “ธรรมาภิบาล” คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความรู้ และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา นิเทศการศึกษา การวัดผล ประเมินผล พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2) การบริหารงานงบประมาณ บริหารงบประมาณของสถานศึกษายึดหลักมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมุ่งเน้นผลงาน ผู้บริหารต้องเข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน รอบรู้ระบบงบประมาณ ซื่อสัตย์ สุจริตใจ หมั่นตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณ รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3) การบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร มีความสามารถในการประสานงาน จูงใจคนให้ร่วมทำงาน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ให้มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4) การบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ต้องเป็นนักวางแผน และกำหนดนโยบายที่ดี เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี มีความรู้และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย กำกับ ติดตาม และประเมินผล

2.1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำ โดยตำแหน่ง จึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงควรตระหนักในหน้าที่ และใช้โอกาสของการเป็นผู้นำทุ่มเท เสียสละทำงาน และแสดงความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำหน้าที่พัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างโดดเด่นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับของสังคม สิ่งที่มาคือ ความภาคภูมิใจของตนเอง และความโชคดีของสถานศึกษาที่ได้ผู้บริหารมีอาชีพ แต่ถ้าผู้บริหารไม่มีความสามารถ นอกจากจะบริหารสถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จแล้ว ยังทำให้สถานศึกษาเสียเวลา และโอกาสในการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.12) ได้มีผู้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

Derick Meado (2016) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน ได้เขียนบทความเรื่อง The Role of the Principal in Schools ได้สรุปบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่สำคัญ 9 บทบาท ดังนี้

1) บทบาทในฐานะผู้นำ (Role as school leader) ประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Being an effective leader) โครงการจัดหาทุนอุปถัมภ์โรงเรียน การพัฒนาการประเมินผลครูผู้สอน และนโยบายการพัฒนาโรงเรียน เป็นต้น

2) บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน (Role in Student Discipline) งานส่วนใหญ่ของผู้บริหาร การรักษาระเบียบวินัยของนักเรียน ที่ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจให้แก่ครูทุกคน และต้องตั้งเป้าหมายของการนำไปใช้กับผู้เรียน จะทำให้งานง่ายขึ้น

3) บทบาทในฐานะผู้ประเมิน (Role as a Teacher Evaluator) ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องมีความรับผิดชอบในการประเมินผลงานของครู โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการประเมินตามกระบวนการด้านคุณภาพครูอย่างมีความเป็นธรรม และต้องชี้ให้เห็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติหน้าที่ของครู

4) บทบาทในการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินโครงการ (Role in Developing, Implementing, and Evaluating Programs) เป็นเป็นหนึ่งบทบาทที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาวิธีการพัฒนาประสบการณ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น โครงการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมพื้นที่เพื่อเป็นแนวทางเดียวกันและต้องมีการประเมินทุกปี และพัฒนาเสมอถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น

5) บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน (role in Reviewing Policies and Procedures) เอกสารสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร (governing) โรงเรียน คือ คู่มือนักเรียน (Student Handbook) ถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถทำให้งานของผู้บริหารง่ายขึ้น ให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองได้รู้ นโยบายและขั้นตอนการทำงานประสบผลสำเร็จได้

6) บทบาทในการกำหนดตาราง (Role in Schedule Setting) การสร้างตารางต้องทำทุกๆ ปี ซึ่งจะเป็นภาระงานที่ผู้บริหารต้องสร้างขึ้นเอง ได้แก่ ตารางการตีระฆังการเข้าเรียน ตารางการปฏิบัติงาน ตารางการใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ตารางการใช้ห้องสมุด ฯลฯ ตรงกันข้ามผู้บริหารต้องตรวจสอบแต่ละตารางเหล่านั้นว่าไม่ทำให้บุคลากรแต่ละคนต้องมีตารางมากเกินไปในแต่ละปี

7) บทบาทในการจ้างครูใหม่ (Role in Hiring New Teachers) เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนต้องจ้างหรือรับครูและเจ้าหน้าที่เข้ามาใหม่ในการทำงานได้อย่างถูกต้องด้วยกระบวนการสัมภาษณ์ หรืออบรม จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

8) บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อแม่และสมาชิกในชุมชน สามารถเป็นประโยชน์กับคุณในหลากหลายของพื้นที่ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและธุรกิจชุมชน สามารถช่วยโรงเรียนอย่างมาก รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับบริจาคเวลาส่วนตัวและการสนับสนุนในเชิงบวกโดยรวม

9) บทบาทในการมอบหมายงาน (Delegating) ผู้นำหลายคนโดยธรรมชาติมีงานหนัก อยู่ในมือที่ต้องสั่งการลงไป ผู้บริหารต้องมีการมอบหมายงานบางอย่างซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น โดยมอบหมายให้กับบุคคลที่มีความรู้ และไว้วางใจ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไม่มีเวลามากพอที่จะทำทุกอย่าง ที่ต้องการทำด้วยตัวเอง จึงต้องพึ่งพาคนอื่น ๆ มาช่วยทำเพื่อให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จ

เสาวภา พรเสนาะ (2556, น.27) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่พัฒนาองค์กรงานบุคคลเพื่อให้เกิดการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์เป็นตัวจักรสำคัญในการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน อันมีผลต่อคุณภาพของเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ฉะนั้น ผู้บริหารพึงตระหนักในความสำคัญของภาระและบทบาทหน้าที่ของตนให้มาก และทำให้ดีที่สุดสมกับที่สังคมให้ความไว้วางใจยกย่องและให้เกียรติ

มณภัทสรณ์ เสถียรบุตร (2558, น.68) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้บทบาทในหน้าที่ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นบทบาทในฐานะผู้นำด้านวิชาการ บทบาทในการวางแผนเพื่อนำองค์กรสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน บทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างถูกต้อง บทบาทในฐานะผู้นำบุคลากร บทบาทการเป็นผู้นำที่ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลก โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปิดเสรีอาเซียน ผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจบทบาทของตนเองในการจัดการศึกษา เพื่อนำพาองค์กรให้พร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

สายทอง ไตรยะวิภาค (2558, น.26) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้น ส่งเสริมให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษา ทั้งงานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และการบริหารทั่วไป การติดต่อประสานงาน ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ฉันทสรณ์ พลอยทับทิม (2559, น.16) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วม สนับสนุน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยการความสะอาด การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

หอมหวาน แสนเวียงจันทร์ (2559, น.37) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย บทบาทด้านนักคิด โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คิดหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย บทบาทผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างสรรค์

ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ และบทบาทของนักปฏิบัติที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเป็นผู้มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่น อดทนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายสร้างผลงานอย่างมีคุณภาพ

บรรจง ลาวะลี (2560, น. 21) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

จากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยการความสะอาด การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ ทำงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอและไม่ละเลยหน้าที่ การสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการบริหาร ด้วยการทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขใจ พึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2558) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม แรงขับจากภายในตัวบุคคลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

Robertson Callinan & Bartram (2002, p.229) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้เกินกว่าปกติ อาจเกิดจากอุปนิสัย แรงจูงใจทักษะเอกลักษณ์เฉพาะตน บทบาททางสังคมหรือแหล่งรวมของความรู้ที่นำมาใช้

McLean (2015) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่นได้อย่างมีความหมาย

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, น.83) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่มองเห็นได้ง่าย ได้แก่ ทักษะ และความรู้ และส่วนที่มองเห็นได้ยาก ได้แก่ บทบาททางสังคม ภาพพจน์ และอุปนิสัยใจคอ กล่าวได้ว่า สมรรถนะซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหาร เพื่อที่จะดึงความสามารถศักยภาพที่ซ่อนเร้นของบุคคลนั้นมาใช้ และพัฒนาศักยภาพของบุคคลนั้นๆ ให้สูงยิ่งขึ้น เพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จต่อไป

กรกต ขาวสะอาด (2559, น.16) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่บุคคลแสดงออกมา ซึ่งมีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างจากผู้อื่น ทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง สมรรถนะเกิดจากสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในและภายนอกของบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี บุคลิกแรงจูงใจ และบทบาททางสังคม ซึ่งเป็นความสามารถที่วัดได้ สังเกตได้ และพัฒนาได้

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559, น.28) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะ มโนทัศน์ในตนเองและแรงจูงใจในการทำงานผสมผสานกัน จนทำให้บุคคลเหล่านั้นแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

จชรศักดิ์ ศิริมัย (2559, น.23) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงาน หรือกระทำการต่างๆ ได้ตามมาตรฐาน และส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่า เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2559, น.7) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะความสามารถ คุณสมบัติภาคบังคับที่ทุกคนในองค์การจะต้องมี เพราะถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งขององค์การที่จะช่วยให้พนักงานนั้นเป็นพนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์การได้ตลอดรอดฝั่ง ในขณะที่เดียวกันบุคลากรที่ขาด Core Competency ก็ต้องได้รับการพัฒนา หรือหากพัฒนาแล้วไม่ดีขึ้นก็บอกได้ว่า พนักงานคนนั้นคงจะไปกับองค์กรนั้นได้ลำบาก

สุนิดา พิณีजार (2559, น.23) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561, น.14) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic Of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

อาราพิต หัตถนิ (2562, น.24) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์หลักการและเทคนิคต่างๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง รวมถึงเจตคติ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ของแต่ละบุคคล ที่สามารถสังเกตได้ด้วยการมอง โดยสามารถประเมินพัฒนา และยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นได้ตามความต้องการ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้

ธิชาพัชญ์ โทนา (2562, น.12) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกมา มีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างจากผู้อื่น ทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ วัดได้สังเกตได้และพัฒนาได้

จากที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จตามมาตรฐานองค์กร หรือสามารถสร้างผลงานในองค์กรได้อย่างโดดเด่น และสร้างความแตกต่างจากผู้อื่นทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ

2.2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

Boam & Sparrow (1992, p.131) ได้กล่าวถึง สาเหตุที่องค์กรเห็นความสำคัญของการนำแนวคิดสมรรถนะ (competency) มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร คือ

1) ความล้มเหลวของกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่องค์กรนำมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปรับปรุงคุณภาพ การพัฒนาการจัดการ ซึ่งโครงสร้างเหล่านั้นไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้ วิธีที่ดีกว่านั้น คือ ควรกำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขึ้นมาก่อน

2) มีผลวิจัยที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์ของงานกับพฤติกรรมของพนักงานมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น ถ้าองค์กรต้องการผลงานที่คุณภาพองค์กรต้องเลือกพฤติกรรมของบุคลากรที่สอดคล้อง

Sydanmaanl akka (2003) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า ความสำคัญของแนวคิดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์กรจึงขึ้นกับสมรรถนะขององค์กร แนวคิดการบริหารงานที่จะต้องเน้นการบริหารสมรรถนะจึงเป็นการสร้างสมรรถนะขององค์กร ซึ่งหมายถึงว่าจะต้องมีการกำหนดสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของทีมงานแล้วรวมเป็น

สมรรถนะขององค์กรนั้นแหละ คือ สมรรถนะของบุคคลที่จะสอดคล้องกับสมรรถนะขององค์กร สมรรถนะในที่นี้หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ โดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมและรูปแบบการปฏิบัติงาน การบริหาร สมรรถนะจึงเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากบุคลากรแต่ละคนมีเป้าหมายเชิงการแข่งขันร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกันในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การกำหนดเป็นสมรรถนะ ซึ่งเป็นความสามารถที่จะทำงานนั้นให้เกิดผลสำเร็จ บุคคลต้องมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ มีประสบการณ์ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในบุคคล บุคคลและองค์กรจึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมาย หลักในการพัฒนาสมรรถนะหรือการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552, น.55) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในระดับขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ คุรุสภาซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ ทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำเข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรมนักเรียน ธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและมีคุณธรรม จริยธรรม จึงได้ประกาศสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น

ประกอบ กุลเกลี้ยง (2558, น.27) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ ดังนี้

- 1) เป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ศาสตร์ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารคน
- 2) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถในองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง
- 3) เป็นมาตรฐานพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้วัดและประเมินคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การ สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวม ดังนี้

1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง

5) ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ออดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่า พนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วย หรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

อเนกกลาก สุทธิพันธ์ (2558, น.22) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะว่า สมรรถนะ มีทั้งส่วนที่เหมือนและมีทั้งส่วนที่แตกต่างจากความสามารถทั่วไป คือ ในส่วนที่เหมือนประกอบไปด้วย ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะความชำนาญในการทำงาน แต่ในส่วนที่แตกต่างกันคือ ศักยภาพส่วนบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจที่เหมาะสมที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ดังนั้น เหตุผลที่ต้องมีการกำหนดสมรรถนะในการทำงานก็คือ

1) สมรรถนะคือ คุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

2) เป็นแนวทางการคัดเลือก พัฒนา โยกย้าย บุคลากร

3) เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

- 4) ประเมินผลงานพนักงานอย่างเป็นธรรม
- 5) ป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน
- 6) สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.2.3 ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

Byham & Moyer (2006, p.113) ได้กล่าวถึง ประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการประเมิน ความความสำเร็จขององค์กร ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) หมายถึง สิ่งที่คุณพูดหรือ กระทำซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดี

2) สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge competency) หมายถึง สิ่งที่คุณรู้เป็นความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง เทคโนโลยีวิชาชีพ กระบวนการ ตลอดจนความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและ ความรู้เกี่ยวกับองค์กร

3) สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motivational competency) หมายถึง วิธีที่บุคคลแสดง ความรู้สึกต่องาน ต่อองค์กร หรือต่อสภาพทางภูมิศาสตร์ขององค์กร โดยทั้ง 3 สมรรถนะนี้จะเกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge : K) ทักษะ (Skills : S) และความสามารถ (Ability : A) รวมทั้งคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

Bryant & Poustie (2016 อ้างถึงใน จีระ หงส์ดารมภ์, 2556) ได้กล่าวถึง ประเภท สมรรถนะเพื่อใช้ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็น ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่ องค์กรทำได้ดีที่สุด และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กร จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ผู้ทำงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

2) สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่ง ว่า สมรรถนะด้านบุคคล (Personal competency) หมายถึง คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคล ที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติ โดยปกติจะเกี่ยวข้องกับงานหลายๆ ด้านระหว่างองค์กร

3) สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competency) บางครั้งอาจเรียกว่า สมรรถนะ ด้านวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิค จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2557, น.16) ได้กล่าวถึง ประเภทของสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร

2) สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial competency) คือ ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นชีตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหารงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เช่น การวางแผน การบริหารการเปลี่ยนแปลง ความรู้ การคำนึงถึงต้นทุน การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ การเสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

3) สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ (Job-based) เช่น ตำแหน่ง วิศวกรไฟฟ้าควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชีควรต้องมีความรู้ด้านการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกันความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกชีตความสามารถชนิดนี้ สามารถเรียก Functional Competency หรือเป็น Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2558, น.95) ได้กล่าวถึง ประเภทของสมรรถนะ คือ สมรรถนะแบ่งเป็นสมรรถนะหลักที่เป็นบุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ คุณลักษณะส่วนบุคคล และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ และอีกสมรรถนะ คือ สมรรถนะตามสายงาน หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ เป็นความสามารถของบุคคลตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2558, น.84) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน การพูด หรือการเขียน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่า ความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่จัดเป็นสมรรถนะ

2) สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลที่ผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ รวมไปถึงค่านิยม แรงจูงใจและเจตคติเพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ นักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจสมรรถนะกลุ่มนี้ เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

สิทธิพงษ์ นกแอนหมาน (2559, น.36) ได้กล่าวถึง ประเภทของสมรรถนะ ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรนั้นมียู่ทุกคน เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคล

2) สมรรถนะเฉพาะงาน/หน้าที่การทำงาน เป็นสมรรถนะที่บุคคลจะต้องมีตามบทบาทหน้าที่การทำงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

จิระ หงส์ดารมภ์ (2559, น.26) ได้กล่าวถึง ประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารในองค์กร ออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2) สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ช่วยทำให้องค์กรเกิดมูลค่าเพิ่ม (Value-added) อาทิ การมีความรู้เกี่ยวกับการยกเครื่ององค์กร (Reengineering) การเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM : Total quality management) และ Six Sigma เป็นต้น

3) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competency) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย (People skills) วิสัยทัศน์ (Vision) และความน่าไว้วางใจ (Trust)

4) สมรรถนะด้านประกอบการ (Entrepreneurial competency) ได้แก่ การมีความคิดที่ดีๆ (Good ideas) แนวคิดด้านบริหารจัดการ (Executive ideas) การป้องกันความล้มเหลว (Save failure) และความสามารถจัดการกับความเสี่ยง (Risk management)

5) สมรรถนะระดับมหภาคและสมรรถนะระดับโลก (Macro and global competency) ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์และความเคลื่อนไหวของประเทศและของโลก เช่น รู้ว่าขณะนี้ทั่วโลกกำลังเกิดอะไรขึ้น รู้จักสำรวจความเป็นไปได้และหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน เป็นต้น

อาราพัต หัตถนิ (2562, น.30) ได้กล่าวถึง ประเภทสมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ใหญ่ๆ ประกอบด้วย

1) สมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงพฤติกรรม ทักษะ ความรู้ ที่จำเป็น สำหรับผู้ทำงานของทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ซึ่งสมรรถนะหลักจะเป็นตัวกำหนด หรือผลักดัน (Driver) ให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) สมรรถนะตามสายงาน เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถในงาน ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ปฏิบัติ

3) สมรรถนะส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่สะท้อนให้ เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น และ

4) สมรรถนะ การบริหารเป็นคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการ ที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ในการนำความรู้ ทักษะทางการบริหารที่มีอยู่ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน แต่จะแตกต่างกัน ไปตามหน้าที่และบทบาท ไม่ว่าจะเป็นการมีภาวะผู้นำ การวางแผนที่ดี การทำงานเป็นทีม การติดต่อ สื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งจะต้องนำไปใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่า ระดับปกติและเป็นที่ยอมรับได้

จากประเภทของสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ อาจแบ่ง ออกเป็นประเภทใหญ่ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะเฉพาะสำหรับสายงานนั้นๆ เป็นความ สามารถในงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามบทบาทและหน้าที่

2.2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะเป็นการนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับเพื่อใช้วัด ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบของสมรรถนะไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2558) ได้แบ่ง องค์ประกอบของสมรรถนะ ออกเป็น 5 ส่วน คือ

1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระ สำคัญ เช่น ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทาง คอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และ สามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

Clark (2009) ได้สรุปจากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านพบว่า มีองค์ประกอบร่วมอยู่ 2 ประการ คือ

1) สมรรถนะต้องเป็นสิ่งที่สังเกตได้หรือเป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ที่วัดได้

2) ความรู้ทักษะ และความสามารถทั้งหลาย (KSAs) ต้องสามารถแยกให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศออกจากคนอื่นๆ ได้

Bryant and Poustie (2016 อ้างถึงใน จีระ หงส์ดารมภ์, 2556) ได้จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจเป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้ เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานซึ่งช่วยทำให้บุคคลนำความรู้ นั้นไปใช้ได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านเทคนิควิธี ครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น

3) เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate Attitude and Value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรม ซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน

อธิพงษ์ ฤทธิชัย (2556, น.23) ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะตามแนวคิดของ Spencer ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1) แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น

2) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล และรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

3) แนวคิดของตนเอง (Self Concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self Image) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรม และทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

4) ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5) ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิดและจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

กรกต ชาวสะอาด (2559, น.36) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะว่า ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ บุคลิก แรงจูงใจ และบทบาททางสังคม เมื่อรวมตัวกันจะก่อให้เกิดเป็นความสามารถที่โดดเด่น ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทำให้บุคคลนั้นมีความโดดเด่นที่แตกต่างจากผู้อื่นอย่างชัดเจน

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559, น.29) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย

1) แรงจูงใจ หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย สถานการณ์สิ่งต่างๆ ที่บุคคลมักเฝ้าคิดถึงตลอดเวลา ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมหรือการกระทำของแต่ละบุคคล

3) ลักษณะเฉพาะ หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะทางกายภาพของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับเหมือนกัน

4) ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

5) ความรู้ หมายถึง ข่าวสาร หรือข้อมูลที่เหมาะสมกับงานที่องค์การกำหนด

อาราพิต หัตถนิ (2562, น.48) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 6 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1) แรงจูงใจ เป็นแรงผลักดันภายในที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จหรือมุ่ง เป้าหมายที่วางไว้

2) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงตัวบุคคลนั้นๆ

3) ภาพลักษณ์เป็นความเข้าใจในตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเจตคติ ค่านิยม คุณค่าความเชื่อ หรือทัศนคติของบุคคล

4) บทบาททางสังคม เป็นสิ่งที่ตนเองต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นและรับรู้ถึงการมีตัวตน และเป็นที่ยอมรับในสังคมที่ตนอยู่

5) ทักษะเป็นสิ่งที่ตนเองรู้ และสามารถกระทำได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

6) ความรู้ เป็นข่าวสารหรือข้อมูลที่ตนเองรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ และเป็นความรู้ที่มีสาระสำคัญ

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561, น.13) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ (Knowledge) ที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 2) ทักษะ (Skill) ที่ส่งเสริมในการทำงาน
- 3) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) การมีเจตคติค่านิยมที่ดี
- 4) ลักษณะนิสัย (Trait) คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่แสดงออกมา และ
- 5) แรงจูงใจ (Motive) ที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมนำไปสู่ความสำเร็จ

จากองค์ประกอบของสมรรถนะดังกล่าว สรุปได้ว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีส่วนทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และมีความโดดเด่นที่แตกต่างจากผู้อื่นอย่างชัดเจน โดยองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ (Knowledge) ที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 2) ทักษะ (Skill) ที่ส่งเสริมในการทำงาน
- 3) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) การมีเจตคติค่านิยมที่ดี
- 4) ลักษณะนิสัย (Trait) คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่แสดงออกมา และ
- 5) แรงจูงใจ (Motive) ที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมนำไปสู่ความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีวัดหรือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นที่ทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในบุคคลและองค์กร จึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาสมรรถนะหรือการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร นั่นคือ สมรรถนะเป็นการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถได้เหมาะสมกับองค์กร มีการพัฒนาอบรมแก่พนักงานในองค์กรให้เปลี่ยนแปลงตามภาวะการณ์ต่างๆ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะของตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยในการประเมินผลงานกับเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของสมรรถนะนั้น

2.3 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการได้กล่าวถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะหลัก ดังนี้

1) สมรรถนะหลักที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ทำออกมาจะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด อีกทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังมีความตระหนักที่ดีในการช่วยดูแลทรัพยากรและทรัพย์สินขององค์กรเสมือนเป็นของตนเอง ดังนั้น คนที่เป็นผู้บริหารจึงต้องมีความอดทน รอบคอบ มีทักษะในการฝึกและสอนคนให้เป็น รู้จักที่จะติดตามผลงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้มอบความรับผิดชอบในการทำงานเป็นที่เรียบร้อยและชัดเจนควรตรวจสอบความคืบหน้าของงานที่เกิดขึ้นด้วย ซึ่งก็เท่ากับว่าได้กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดริเริ่ม และรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดสุดท้ายองค์กรจะเปลี่ยนเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สมรรถนะหลักที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

2) สมรรถนะหลักที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การบริการที่ดี ผู้รับบริการก็จะได้รับความประทับใจและชื่นชมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งดีสิ่งหนึ่งอันเป็นผลดีกับองค์กร เบื้องหลังความสำเร็จเกือบทุกงานมักพบว่า งานบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่างๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการ เป็นต้น ในสถานศึกษานั้น การบริการถือเป็นสิ่งสำคัญกับบุคลากรทุกคน ดังนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำด้านการบริการต่อผู้รับบริการ คือ

นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มาติดต่อราชการทุกคน ให้เท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ การให้บริการที่ดี มีความจำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหาร เนื่องจากมีส่วนสำคัญที่จะช่วยพัฒนางานด้านบริการเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารถือเป็นแกนหลักในการกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และเทคนิคการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกรวดสบาย ความพึงพอใจต่อผู้ใช้บริการ การให้ความสำคัญกับการให้บริการนั้นมีความสำคัญมาก ซึ่งส่วนหนึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้รับบริการ และผู้ให้บริการต้องเป็นบุคคลที่มีใจในการให้บริการเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้ให้บริการ คือ พนักงานผู้ให้บริการทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะให้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ การต้อนรับบุคคลทั้งภายในและภายนอก รวมถึงผู้มาติดต่อทุกประเภท ต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความประทับใจกับผู้รับบริการทุกคน และท้ายสุดผู้ให้บริการเป็นกลไกสำคัญที่สุดที่จะต้องพัฒนาบุคลิกภาพและทัศนคติที่ดี โดยเฉพาะการมีจิตสำนึกในการให้บริการเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างสมบูรณ์แบบ สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

3) สมรรถนะหลักที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ องค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นในแง่การพัฒนางาน พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (career development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้นๆ และต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายวิชาชีพจึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่คนเราจะขาดเสียไม่ได้ เพราะหากไม่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและสังคมก็จะกลายเป็นคนล้าหลัง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้กำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย สมรรถนะหลักที่ 3 การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

4) สมรรถนะหลักที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม การทำงานเป็นทีม (teamwork) จัดเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้เรียนรู้ว่าจะทำอะไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พร้อมทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร การสร้างทีมงานนั้นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมงานกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกันให้ความร่วมมือกันในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีมและสมาชิกของทีมซึ่งต่างต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการทำงานร่วมกันเป็นทีม สมรรถนะหลักที่ 4 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ สามารถศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สามารถศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารอยู่เสมอ สามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม

2.3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการได้กล่าวถึง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, น.10) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารและสถาบันพัฒนาการชลประทาน (2546, น.36) ได้ให้ความหมายของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กร เป็นหลักการปฏิบัติงานขององค์กร มีผลสัมฤทธิ์เพียงใด พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์

สุพจน์ นาโพทอง (2558, น.7) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือ เกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

บุญชอบ พรณิก (2558, น.7) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ การวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน และกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงแผน และพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการการเรียนการสอน ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัด การเรียนรู้ แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาการ และวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน อย่างต่อเนื่อง

โสภี ขานดาบ (2559, น.7) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ธันส์สรณ์ พลอยทับทิม (2559, น.5) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำ

นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์

เบญจพร วาทิกานท์ (2559, น.6) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นการบริหารที่เน้นผลลัพธ์ของงาน เป็นการจัดทำให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาอย่างประหยัด การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มณีรัตน์ รักษาพล (2559, น.7) ได้ให้ความหมายของ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในความรับผิดชอบ ให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของหน่วยงานและองค์กรให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมถึงมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

อาราพัต หัดหนี (2562, น.19) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สรุปการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์

2.3.2 การบริการที่ดี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการได้กล่าวถึง การบริการที่ดี ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, น.12) ได้ให้ความหมายของ การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

นิลลารัตน์ ไตมาก (2557, น.25) ได้ให้ความหมายของการบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการทั้งบุคคลภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาจัดระบบบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ โดยมีการปรับปรุง พัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และมีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

บุญชอบ พรณินกร (2558, น.7) ได้ให้ความหมายของการบริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ ยิ้มแย้ม เอาใจใส่ มีความเห็นอกเห็นใจผู้มาติดต่อ ให้บริการอย่างรวดเร็ว ไม่ล่าช้า ด้วยความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้มาติดต่อ ช่วยให้คำแนะนำเพื่อแก้ปัญหาให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มาติดต่อ ให้บริการโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้มาติดต่อ ทำหน้าที่อย่างเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก จัดทำช่องทางการสื่อสารเพื่อเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มาติดต่อ มีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานจัดอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ มีการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริการให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ธันสสรณ์ พลอยทับทิม (2559, น.5) ได้ให้ความหมายของการบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

มณีรัตน์ รักษาพล (2559, น.7) ได้ให้ความหมายของการบริการที่ดี หมายถึง ความเต็มใจและความพยายามในการให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

เบญจพร วาทิกานท์ (2559, น.7) ได้ให้ความหมายของการบริการที่ดี หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งขององค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผลของการกระทำนั้น ด้วยการกระทำในลักษณะความเอาใจใส่ ใกล้ชิด อบอุ่น มีไมตรีจิต

อาราพัต หัตถนิ (2562, น.19) ได้ให้ความหมายของการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สรุปการบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น เต็มอกเต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ เสียสละเวลาให้แก่ผู้รับบริการ ให้บริการอย่างรวดเร็ว ไม่ล่าช้า ด้วยความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้มาติดต่อ ได้รับความพึงพอใจ มีการศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานจัดอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่ออย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้องชัดเจน แจ้งให้ผู้รับบริการได้ทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่างๆ

2.3.3 การพัฒนาตนเอง

จากการที่ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, น.12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

บุญชอบ พรณิก (2558, น.8) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกสถานศึกษา มีการรวบรวมและประมวลความรู้และเผยแพร่เพื่อพัฒนาตนเอง สถานศึกษา และวิชาชีพ มีการพัฒนาทางกาย บุคลิกภาพ อ่อนโยน น่าเชื่อถือ มีการพัฒนาทางอารมณ์ สามารถใช้เหตุผลในการตัดสินใจและใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นที่ชื่นชอบและชื่นชม โดยทั่วไป

ธันสรณ์ พลอยทับทิม (2559, น.5) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการบริหาร รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

อาราพิศ หัตถนิ (2562, น.19) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

เบญจพร วาทิกานท์ (2559, น.7) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ หาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

สรุปการพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง และเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง คอยให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา รวบรวมและประมวลความรู้และเผยแพร่ต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ มีการพัฒนาทางกาย บุคลิก สุภาพอ่อนโยน น่าเชื่อถือ พัฒนาทางอารมณ์สามารถใช้เหตุผลในการตัดสินใจและใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.3.4 การทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึง การทำงานเป็นทีม ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, น.13) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

บุษยมาศ แสงเงิน (2557) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

สุนันทา เลาहनันท์ (2556) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น สำหรับการสร้างทีมงานนั้น สรุปได้ว่าหมายถึง ความพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหาเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่างๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารงานที่จะประสบความสำเร็จ จำเป็นจะต้องหล่อหลอมทีมงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รู้จักหาวิธีจูงใจที่ให้แก่เหล่านั้นทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ

บุญชอบ พรณิก (2558, น.8) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเพื่องานสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ให้เกียรติยกย่องชมเชย ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในโอกาสที่เหมาะสม มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในทุกสถานการณ์ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในทุกโอกาส แลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและประสบการณ์ภายในทีมงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนางานของสถานศึกษา มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับข้อตกลงของทีมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สุพจน์ นาโพทอง (2558, น.7) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจจริงในการทำงานร่วมกับคนอื่นโดยมีเป้าหมายร่วมกัน สร้างกลุ่มบุคคล อาศัยความสัมพันธ์ร่วมมือประสานกัน พึ่งพากันอาศัยซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่องานและผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์อันดีในทางสังคมระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน

กัญญาพัชญ์ เรืองแย้ม (2558) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ ความยินดีที่จะร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น โดยให้เกียรติและยอมรับในคุณค่าของผู้อื่น ไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนมีทักษะในการ ประสานงานที่ดีเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย

มณีรัตน์ รักษาพล (2559, น.7) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีส่วนร่วมในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม

เบญจพร วาทิกานท์ (2559, น.7) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม สามารถดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม และแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

อาราพัต หัตถนิ (2562, น.19) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

สรุปการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม สร้างความสัมพันธ์เอื้อเพื่อเผื่อแผ่และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมด้วยดี มีส่วนร่วมในการทำงานและช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม มีความเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้โต้แย้งข้อขัดแย้งและผู้ร่วมงาน ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงความชอบ ไม่ชอบส่วนตัว ประสานสัมพันธ์ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน รวมพลังกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีสถานศึกษาที่รับผิดชอบจำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และอำเภอหนองเสือ รวมจำนวนสถานศึกษา 67 แห่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (แผนการปฏิบัติงาน, 2563, น.26) ได้ทำแผนการจัดการศึกษา (พ.ศ. 2563-2566) ของสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากผลการดำเนินการระดมสมองอย่างมีส่วนร่วมตามหลัก AIC (Appreciation Influence Control) วิเคราะห์สภาพแวดล้อม สพป.ปท.2 จึงกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2563-2566) ดังนี้

วิสัยทัศน์

“มุ่งสู่มาตรฐานสากล บนวิถีพอเพียง”

คำอธิบายวิสัยทัศน์

ในระยะ 4 ปีข้างหน้า จะมุ่งสู่การเป็นหน่วยงานทางการบริหารและจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานสากล ซึ่งประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

“การบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา”

คำอธิบายพันธกิจ

การพัฒนาการศึกษาในระยะ 4 ปีข้างหน้า จะเป็นการปฏิรูปกระบวนการดำเนินงานจากเดิมไปสู่กระบวนการทำงานแบบบูรณาการทั้งระบบแบบองค์รวม เพื่อให้การบริหารการจัดการศึกษาพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา การพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์

ต้องการเป็นผู้นำในการบริหารและการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 การวัดผลลัพธ์ต้องวัดที่คุณภาพทางการศึกษาระดับสากล

ทางเลือกดำเนินการ

กลยุทธ์มีความครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานด้านการพัฒนาการศึกษา โดยกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานหลักออกเป็น 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 “ยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา”

เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในกระบวนการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่คาดหวังของสังคม โดยกำหนด

- 1) ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ระดับความสำเร็จของการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2) แนวทางตามกลยุทธ์ คือ
 - (2.1) การบริหารจัดการห้องเรียนคุณภาพ
 - (2.2) การสร้างความเข้มแข็งให้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
 - (2.3) การสร้างความเข้มแข็งให้ ก.ต.ป.น

กลยุทธ์ที่ 2 “พัฒนาระบบบริหารจัดการประชากรวัยเรียน”

เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในกระบวนการพัฒนาระบบบริหารจัดการประชากรวัยเรียน เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยกำหนด

- 1) ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารจัดการประชากรวัยเรียน
- 2) แนวทางตามกลยุทธ์ คือ
 - (2.1) การบังคับใช้ พ.ร.บ. การศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545
 - (2.2) การจัดทำและการบริหารจัดการระบบข้อมูลประชากรวัยเรียน

กลยุทธ์ที่ 3 “พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ”

เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในกระบวนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยกำหนด

1) ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

2) แนวทางตามกลยุทธ์ คือ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กลยุทธ์ที่ 4 “พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง”

เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดในการบริหารการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยกำหนด

1) ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2) แนวทางตามกลยุทธ์ คือ

(2.1) การจัดทำและการบริหารจัดการแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

(2.2) การจัดทำและการบริหารจัดการแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(2.3) การจัดทำและการบริหารจัดการแผนพัฒนารายบุคคล

การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษาจำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และมาตรา 34 ให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้มีการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นในทุกเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับจังหวัดปทุมธานีมี 3 เขต คือ

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคก และอำเภอคลองหลวง

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอลำลูกกา อำเภอหนองเสือ และอำเภอธัญบุรี

3) สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ประกอบด้วย จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี

ข้อมูลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ข้อมูล
พื้นฐาน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 จำนวนโรงเรียนภาครัฐในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ

อำเภอ	ภาครัฐบาล	รวม
ธัญบุรี	11	11
ลำลูกกา	30	30
หนองเสือ	26	26
รวมทั้งสิ้น	67	67

ตารางที่ 2.2 จำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

โรงเรียน ในสังกัด	จำนวนโรงเรียนเปิดสอนในระดับ						อาชีวะ	รวม
	อ.1(อ.3ขบ)	อ.2-ป.6	ป.1-ป.6	อ.2-ม.3	อ.1-ม.6	อ.2-ม.6		
ภาครัฐ	9	36	0	20	0	2	0	67
รวม	9	36	0	20	0	2	0	67

ตารางที่ 2.3 การแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัด 4 ขนาด ภาครัฐตามจำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2562

ประเภทโรงเรียน (4 ขนาด)	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน 120	12	17.91
ขนาดกลาง	121 - 600	43	64.17
ขนาดใหญ่	601 - 1,500	7	10.44
ขนาดใหญ่พิเศษ	1,501 คนขึ้นไป	5	7.46
รวมทั้งสิ้น		67	100

ตารางที่ 2.4 การแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัด (7 ขนาด ภาครัฐ ตามจำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2562)

ประเภทโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	ข้อมูล ณ 10 มิ.ย. 61		ข้อมูล ณ 10 มิ.ย. 62	
		จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ	จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ
ขนาดที่ 1	1 - 120	12	17.91	12	17.91
ขนาดที่ 2	121 - 200	21	31.34	21	34.32
ขนาดที่ 3	201 - 300	7	10.44	7	7.46
ขนาดที่ 4	301 - 500	11	16.41	11	16.41
ขนาดที่ 5	501 - 1,500	10	16.41	11	16.41
ขนาดที่ 6	1,501 - 2,500	4	5.97	4	5.97
ขนาดที่ 7	2,500 ขึ้นไป	1	1.49	1	1.49
รวมทั้งสิ้น		67	100	67	100

ตารางที่ 2.5 สรุปข้อมูลจำนวนนักเรียน/ห้องเรียน และครู จำแนกตามรายอำเภอ ปีการศึกษา 2562

อำเภอ	นักเรียน	ห้องเรียน	ครู
ชัยบุรี	12,285	356	534
ลำลูกกา	11,097	397	514
หนองเสือ	4,892	254	262
รวมทั้งสิ้น	28,274	1,007	1,310

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

อาราพัต หัตถนิ (2562) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 2) ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในรายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่ต่างกัน

ภิกษาพัชญ์ โทนา (2562) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (2) ด้านความรู้ (3) ด้านบุคลิกภาพ (4) ด้านการพัฒนาทีมงาน (5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ (6) ด้านการบริหารบุคคล 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา และส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ การวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลที่มีขนาดต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ พบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.87$) รองลงมาคือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ($\bar{X}=4.86$) 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

สุทศยา สุขสำราญ (2560) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขตที่ 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขตที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขตที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับสุดท้ายด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขตที่ 21 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิทูล ไชยศิริ (2560) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนบรบือวิทยาคาร การศึกษานี้มีความมุ่งหวังเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนบรบือวิทยาคาร เกี่ยวกับสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนบรบือวิทยาคาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ครูโรงเรียนบรบือวิทยาคาร จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิภา ศรีโพธิ์โรจน (2560, อ้างถึงใน ทิพวัลย์ อ่างคำ, 2561) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตาก ในโครงการในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดตากในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาภาคเหนือ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตาก ในโครงการในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) เพื่อศึกษาคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และ 3) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี 2) คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมุ่งให้ความสำคัญกับผู้เรียน การนำองค์การ การมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ การจัดการกระบวนการ การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การประเมินผลลัพธ์การดำเนินงาน และการวางแผนกลยุทธ์ 3) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวม ($R^2 = .257$) โดยเรียงลำดับตามอิทธิพลของการส่งผลเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเองส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ ($R^2 = .231$) 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการการนำองค์การ ($R^2 = .202$) 3) การบริการที่ดีและการพัฒนาตนเองส่งผลต่อการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($R^2 = .189$) 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการมุ่งให้ความสำคัญกับผู้เรียน ($R^2 = .165$) 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ($R^2 = .147$) 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการจัดการกระบวนการ ($R^2 = .106$) และ 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการประเมินผลลัพธ์การดำเนินงาน ($R^2 = .103$)

เบญจพร วาทีกานท์ (2559) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตาม

ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 4) ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองหลายแนวทาง เช่น การอบรม ศึกษาดูงาน การเข้าร่วมการอบรมวิชาการด้านต่างๆ อย่างครอบคลุม ทั้งนี้เน้นการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสมาคมการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา เป็นหน่วยงานกลางในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้บริหารมืออาชีพ บริหารจัดการศึกษาด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ทีมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์และเป็นประชาธิปไตย การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ที่มีจิตบริการ (Service Mind) มีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ : Emotional Quotient) มีความฉลาดทางศีลธรรม (MQ : Moral Quotient) พัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ข่าวสารและอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนการติดตามวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบเสมอๆ

ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ (1) การทำงานเป็นทีม (2) การพัฒนาตนเอง (3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ (4) การบริการที่ดี ส่วนสภาพสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การวิเคราะห์และ

สังเคราะห์ และ 4) การสื่อสารและการจูงใจ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง แยกตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสาย
งาน ดังนี้ (2.1) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก สรุปได้ 4 ประเด็น ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรศึกษา
ค้นคว้า เข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านช่องทางที่
หลากหลาย (2) ผู้บริหารควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาแนวทางพัฒนา การพิจารณาผลการวิเคราะห์
การศึกษาความพึงพอใจด้านการบริการที่ดีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
(3) ผู้บริหารควรอบรมเพื่อพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหาร
และเผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน และ (4) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณ
เพื่อจัดหารางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี (2.2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำ
สายงานสรุปได้ 4 ประเด็น ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรจัดทำปัญหาในสถานศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศ
ดำเนินแก้ไขปัญหาโดยยึดหลัก PDCA และหลักการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งรายงานต่อต้นสังกัด (2) ผู้บริหาร
ควรปฏิบัติตนปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถพูด จูงใจ โน้มน้าว
ให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ 3) ผู้บริหารควรจัดให้มีโครงการสร้างเครือข่ายกับต้นสังกัด
เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพสอดคล้องกับนโยบายใหม่ๆ และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน
และ 4) ผู้บริหารควรศึกษาวิธีการบริหารเพื่อนำองค์ความรู้มาสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย
อย่างเป็นรูปธรรม

ปาริฉัตร ช่อขิต (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหาร
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า
1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี
การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสาร และจูงใจการทำงานเป็นทีม
และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิต
มากไปหาน้อย ดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ความสัมพันธ์ของบุคลากร
และทรัพยากร นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ 3) สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

อุษา ดาพัวพันธ์ (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณสยามมกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณ สยามมกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัย วิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสาร เกษตร) ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิรา พบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนที่ปึงกร ลงกรณ สยามมกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และรายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูที่มีเพศต่างกัน และครูที่มีด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูที่มีเพศต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียน ที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหา วชิราลงกรณสยามมกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2558) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่ อยู่ในอันดับมาก อันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และอันดับต่ำสุดได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานต้น สังกัด จัดศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ จัดทำคู่มือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใน การใช้ทฤษฎี เทคนิควิธีการทางด้านบริหารสถานศึกษาสู่สถานศึกษาต้นแบบ 2) ด้านการบริการที่ดี หน่วยงานต้นสังกัดจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจในการให้บริการให้สถานศึกษานำไปให้ผู้รับบริการ ประเมินความพึงพอใจ และสถานศึกษานำผลการสรุบบแบบสอบถามมาพัฒนาปรับปรุงระบบการให้ บริการ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรมสัมมนาพัฒนาความคิดในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ สร้างเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำคู่มือผู้บริหารยุคใหม่กับการปรับตัวสู่โลก

ยุคดิจิทัลและเทคโนโลยี 4) ด้านการทำงานเป็นทีม หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพัฒนาแก้ไขปัญหาาร่วมกัน กระจายอำนาจบริหาร 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานการเงิน และฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ 5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หน่วยงานต้นสังกัดนิเทศติดตามการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักและตื่นตัวถึงการพัฒนาและแก้ไขการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มอบนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศภายในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 6) ด้านการสื่อสารและจูงใจมอบนโยบาย ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการงานในสถานศึกษา 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์บุคลากรเป็นรายบุคคล วางบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตำแหน่ง เสริมแรง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ นิเทศการเรียนการสอนโดยใช้หลักกัลยาณมิตร 8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน จัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อสามารถจัดการเรียนการสอนตามความต้องการ

มนัสสรณ์ เสถียรบุตร (2558) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วย สมรรถนะ 2 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะทางด้านการบริหารและสมรรถนะทางด้านการสื่อสาร ด้านการบริหาร ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญการปลูกฝังให้บุคลากรมีความพยายามที่จะพัฒนาตนเอง การสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วม การมีมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสาร เน้นการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ภาษามลายูกลาง และภาษาจีน ประเด็นที่ 2 นโยบายการดำเนินงาน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดในแผนงานของสถานศึกษา เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและสมรรถนะทางการสื่อสาร ประเด็นที่ 3 แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย การจัดงบประมาณสนับสนุน กำกับ นิเทศ ติดตาม อย่างต่อเนื่อง ดำเนินการโดยรับสมัครผู้บริหารที่ต้องการพัฒนา มีการจัดทำข้อตกลง และร่วมกันเสนอข้อคิดเห็นในแนวทางการพัฒนา การพัฒนาจัดเป็นกลุ่มย่อย สมรรถนะด้าน

ภาษาเน้นการนำไปใช้ในการสื่อสารตามความจำเป็นกับสายงาน มีการฝึกสมรรถนะขั้นพื้นฐานจากง่ายไปหายากและใช้กระบวนการพัฒนาแบบผสมผสาน ประเด็นที่ 4 กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย หลักสูตรที่ดี มีเนื้อหาครอบคลุมความต้องการในการพัฒนา วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเป็นการเฉพาะ สื่อและคู่มือมีจำนวนเพียงพอ ระยะเวลาเหมาะสม ดำเนินการโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีการทดสอบก่อนการพัฒนา ขณะกำลังพัฒนาและหลังการพัฒนา จัดกิจกรรมที่หลากหลาย และให้มีการประเมินที่มุ่งเน้นการประเมินเพื่อพัฒนา 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีผลการประเมิน ด้านความเหมาะสม ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ด้านความถูกต้อง และด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

วิมลรัตน์ ศรีสำอาง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 2) เปรียบเทียบสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการทำงานเป็นทีม 2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sullivan (2014) ได้ศึกษา ลักษณะของครูใหญ่การใช้สมรรถภาพตามเกณฑ์ของรัฐฟลอริดา ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมการทำงาน of โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบตรวจสอบรายการผลการศึกษา พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปกติในด้านการจัดองค์การการวางแผนงานและการพัฒนาตามเป้าหมาย และมีความสามารถอยู่สูงกว่าระดับปกติในเรื่องการเขียนเพื่อการสื่อสารการใส่ใจต่อภาพลักษณ์การเป็นตัวแทน ตลอดจนการทุ่มเทการทำงานให้กับโรงเรียนตามภารกิจที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูใหญ่ควรจะสามารถทำงานได้หลายแนวทางต้องพัฒนาสมรรถภาพเฉพาะอย่างในการเป็นผู้นำ ตลอดจนต้องกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบใน

ตำแหน่งหน้าที่ในด้านวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา พบว่า สูงกว่าในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

Stefano (2014) ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียน : บทบาทการนำของครูใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐซานตาเฟ ประเทศอาเจนติน่า พบว่า พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ผู้นำทางการบริหาร การแบ่งอย่างเป็นสัดส่วนนี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการมีระเบียบวินัย

Eichinger and Lombardo (2013 อ้างถึงใน พิชญประไพ ทิพากรเกียรติ, 2560, น.99) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า ผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องมีสมรรถนะดังต่อไปนี้ 1) มีทักษะด้านหน้าที่หรือเทคนิค (functional/technical skill) 2) การจูงใจผู้อื่น (motivation others) 3) ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ (integrity and trust) 4) การเห็นคุณค่าของความแตกต่าง (valuing diversity) 5) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill) 6) การจัดการและการมีมาตรฐานในการทำงาน (managing and measuring work) 7) การขับเคลื่อนเพื่อผลลัพธ์ (drive for results) 8) การแนะนำผู้อื่น (directing others) 9) การจัดการวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ (managing vision and purpose) 10) การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) 11) คุณภาพในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา (decision quality and problem) และ 12) ความกล้าในการบริหารจัดการ (managerial courage)

Azenvedo (2012) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการศึกษาธุรกิจ: อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนแนวทางสำหรับการตรวจสอบการจัดตำแหน่งของธุรกิจในการศึกษาระดับปริญญาตรี กับความต้องการของอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยการวัดสมรรถนะที่จำเป็นของผู้สำเร็จการศึกษา ได้ออกแบบผ่านการทดสอบภายในโครงการดำเนินการของนายจ้างใน 4 ประเทศยุโรป ได้แก่ ออสเตรีย อังกฤษ สโลวีเนีย และ โรมานีเย ซึ่งเป็นไปได้ในการตรวจสอบความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา 8 สมรรถนะ คือ ความสามารถในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการสร้างความสัมพันธ์ ความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการนำเสนอ และความสามารถในการสื่อสาร

Muller & Turner (2010) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะภาวะผู้นำของผู้จัดการโครงการที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการโครงการที่ประสบความสำเร็จมีสมรรถนะภาวะผู้นำแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับประเภทโครงการ ความซับซ้อนของงาน เป้าหมายการมีส่วนร่วม โดยสมรรถนะที่ใช้ส่วนใหญ่ คือ การคิดและแก้ไข การบริหารจัดการ และความฉลาดทางอารมณ์ ตามลำดับ

Ozeelik & Ferman (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล: ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี เป็นการตรวจสอบจุดมุ่งหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource

Management : HRM) รวมทั้งการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่างๆ ในเรื่องของสมรรถนะจากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะและอุปนิสัยในองค์กรต่างๆ สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาครั้งนี้มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรม การทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตามหากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงานและมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

Hassel and Hassel (2005) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จสูง และมีแนวคิดที่นำไปสู่องค์ความรู้ในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร ดังนี้ 1) การเคลื่อนไหวเพื่อผลลัพธ์ (driving for results) 2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (solving problems) 3) การแสดงออกถึงความมั่นใจ (showing confidence) และ 4) การแสดงความมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (influencing others) และการเริ่มต้นของความสำเร็จ คือ การบรรลุเป้าหมายส่วนใหญ่ที่ผู้นำจะใช้เพื่อการผสมผสานสัมพันธ์ผู้นำเหล่านั้น จะไม่มุ่งเล็งไปที่ทักษะการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานช่วงนอกเวลางาน แม้ว่าสิ่งนี้จะมีผลความจำเป็นภายหลังก็ตาม นั่น คือ การใช้อำนาจในการดำเนินงานระหว่างองค์กรในความจำเป็นระยะสั้นในบริบทของโรงเรียน พฤติกรรมการแสดงความสามารถนั้นอาจรวมไปถึงการใช้ทักษะอำนาจกับบุคคลเพื่อจูงใจครูผู้ปกครองและนักเรียนเกี่ยวกับภาระหน้าที่ใหม่ ๆ ของโรงเรียน การพูดคุยกับผู้ปฏิบัติงานแบบส่วนตัว รวมถึงนักเรียนหรือผู้ปกครองที่ต้องการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียน แม้ว่าผู้นำเหล่านั้นจะมีทักษะส่วนบุคคลอย่างดีเยี่ยม แต่พวกเขาเหล่านั้นจะเสียสละความสัมพันธ์ระยะยาวถ้ามีความจำเป็นที่ต้องทำเพื่อบรรลุถึงผลการเรียนรู้

Marnom (2002) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา ภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคล ผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัด ลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนด จำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

Drejer (2001) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาวิธีที่การกำหนด และเข้าใจสมรรถนะเพื่อการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดกรอบสำหรับการพัฒนาความสามารถในการเป็นที่วิจัย และพื้นที่ของความสนใจการจัดการในบริษัท ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะพื้นฐานด้านการจัดรูปแบบในการปฏิบัติ

Magnuson (2001) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านอาชีพ คือ ความสามารถติดต่อและเข้ากับคนอื่นได้ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ใช้อำนาจที่ได้เหมาะสม และคุณลักษณะส่วนตัว คือ เป็น ผู้มีสติ ไม่ใช่อารมณ์ มีอารมณ์ขัน มีใจกว้างเปิดเผย มีความเมตตาปราณีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีความซื่อสัตย์



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และศึกษาแนวทางการพัฒนาการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,310 คน (ข้อมูล ณ 10 พฤศจิกายน 2562, กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 302 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ เครีจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอ

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอที่ตั้งขอสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ขนาดประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
อำเภอธัญบุรี	534	123
อำเภอลำลูกกา	514	119
อำเภอหนองเสือ	262	60
รวม	1,310	302

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะหลัก ดังนี้

- (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- (2) การบริการที่ดี (Service Mind)
- (3) การพัฒนาตนเอง (Self Development)
- (4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้
 ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ซึ่งมีความหมายดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้าง แบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามและสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและ ตัวแปรทุกตัว ตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็น ของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพใน ด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8–1.0 ทั้ง 4 ด้าน

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1987, p.161) มีค่าเท่ากับ 0.95

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ร้อยละ 100 ในสภาพสมบูรณ์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

(1) ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือราชการ จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

(2) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แล้วตรวจสอบแบบสอบถามว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อหรือไม่ และอยู่ในสภาพสมบูรณ์ทั้งหมดกี่ชุด แล้วนำมาคิดเป็นร้อยละ

(3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูล และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาจัดระบบและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

(1) นำแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

(2) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามข้อมูล

ในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์แบบประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert scale 5 ระดับ (Likert, 1967)

เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และ ตอนที่ 2 ที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(1) ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage)

(2) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด และนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลแปรผลเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนา การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การศึกษาแนวทางการพัฒนา การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอละ 2 คน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีพื้นที่ครอบคลุม จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรี อำเภอหนองเสือ และอำเภอลำลูกกา รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 6 คน

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลัก ดังนี้

- (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- (2) การบริการที่ดี (Service Mind)
- (3) การพัฒนาตนเอง (Self Development)
- (4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล นำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตาม

จุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล หาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลัก
ของผู้บริหารสถานศึกษา

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้

(1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา คณะ
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

(2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท
ขึ้นไป และเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 6 คน

(3) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบ
สัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content
Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 302 คน แบบสอบถาม จำนวน 302 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ จำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อต่อไปนี้ คือ

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	50	16.55
	หญิง	252	83.44
	รวม	302	100.0
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	217	71.85
	ปริญญาโท	85	28.14
	รวม	302	100.0
ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	107	35.43
	6-10 ปี	86	28.47
	11-15 ปี	30	9.94
	16-20 ปี	17	5.63
	20 ปี ขึ้นไป	62	20.53
	รวม	302	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 252 คน คิดเป็น ร้อยละ 83.44 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี 217 คน คิดเป็นร้อยละ 71.85 และมีประสบการณ์ใน การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.43

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม 4 ด้าน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	n=302			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	4.11	0.77	มาก	4
2.	การบริการที่ดี (Service Mind)	4.20	0.71	มาก	2
3.	การพัฒนาตนเอง (Self Development)	4.21	0.70	มาก	1
4.	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.17	0.74	มาก	3
รวม		4.17	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.70) รองลงมา ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.71) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.77)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ข้อที่	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	n = 302			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	4.10	0.63	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่	4.13	0.64	มาก	2

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	n = 302			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.90	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน	4.05	0.94	มาก	5
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นในการผลิตผลงาน การพัฒนา และเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์	4.20	0.73	มาก	1
	รวม	4.11	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.11, S.D.=0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นในการผลิตผลงาน การพัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.20, S.D.=0.73) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน และสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ (\bar{X} =4.13, S.D.=0.64) และผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.05, S.D.=0.94)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)

ข้อที่	ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	n = 302			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น เต็มอกเต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ	4.38	0.58	มาก	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละเวลาให้แก่ผู้รับบริการ ให้บริการอย่างรวดเร็ว ด้วยความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้มาติดต่อ ได้รับความพึงพอใจ	4.37	0.59	มาก	2
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาสภาพและปัญหา การให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน	4.13	0.63	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.13	0.64	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ในการทำงานจัดอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ที่ เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่ออย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	4.15	0.91	มาก	3
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง ชัดเจน แจ่มแจ้งให้ผู้รับบริการได้ทราบความคืบหน้าในการ ดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่างๆ	4.07	0.92	มาก	6
รวม		4.20	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น เต็มอกเต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.58) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษา เสียสละเวลาให้แก่ผู้รับบริการ ให้บริการอย่างรวดเร็วด้วยความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้มาติดต่อ ได้รับความพึงพอใจ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.59) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง ชัดเจน แจ่มแจ้งให้ผู้รับบริการได้ทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.92)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development)

ข้อที่	ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development)	n = 302			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและแสวงหา โอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.17	0.72	มาก	5
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองและ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.58	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาริชาชีพ และสถานศึกษา	4.38	0.58	มาก	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง และ เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงาน ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	4.10	0.62	มาก	8
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่ สมาชิกในองค์กรสถานศึกษา	4.14	0.64	มาก	7
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อ การพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.14	0.91	มาก	6
7.	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมและประมวลความรู้ และเผยแพร่ต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ	4.08	0.92	มาก	9
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพอ่อนโยนน่าเชื่อถือ มีวุฒิภาวะ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.20	0.73	มาก	4
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.36	0.59	มาก	2
รวม		4.21	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก (\bar{X} =4.21, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าหา องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.38, S.D.=0.58) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (\bar{X} =4.36, S.D.=0.59) และผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมและประมวลความรู้และเผยแพร่ต่อสถานศึกษา และวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.08, S.D.=0.92)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ข้อที่	ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	n = 302			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำ ทีม สร้างความสัมพันธ์เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ และให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมด้วยดี	4.38	0.59	มาก	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำงานและ ช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติ งานได้เป็นอย่างดี	4.12	0.64	มาก	5
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน รับฟัง ความคิดเห็นของสมาชิกในทีม	4.15	0.65	มาก	4
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	4.15	0.91	มาก	3
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีเป็น น้ำหนึ่งใจเดียวกัน	4.07	0.93	มาก	6
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานสัมพันธ์ส่งเสริมขวัญ และกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน รวมพลังกันในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.17	0.74	มาก	2
รวม		4.17	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม สร้างความสัมพันธ์เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมด้วยดี มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.59) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาประสานสัมพันธ์ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ของเพื่อนร่วมงาน รวมพลังกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.74) และผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.93)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อเก็บข้อมูลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอละ 2 คน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 มีพื้นที่ครอบคลุม จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรี อำเภอหนองเสือ และอำเภอ ลำลูกกา รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้ที่ได้รับรางวัล ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 6 คน สามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 4.7 - 4.10

ตารางที่ 4.7 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ประเด็น	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
คนที่	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การแนะนำบุคลากรในองค์กรให้เข้าใจถึงความหมายของนวัตกรรม
1	รวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนา ตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร รวมถึงการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษา เช่น ฐานข้อมูลโรงเรียนด้านต่างๆ ด้านวิชาการ ด้านการเงินพัสดุ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดภาระงานซ้ำซ้อนของบุคลากร เป็นต้น
2	ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนได้มีการจัดทำ application ในการบริหารจัดการเรื่องงานสารบรรณในสถานศึกษาของตนเอง เพื่อความสะดวกรวดเร็วฉับไว และความถูกต้องตรวจสอบได้ มีการแจ้งเตือนใน LINE กลุ่มของทางโรงเรียน เมื่อผู้อำนวยการได้เกษียณหนังสือผ่านระบบ Application สารบัญของทางโรงเรียน
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างนวัตกรรมของตนเองภายใต้นวัตกรรมของ ผอ.เขต ในการปฏิบัติงาน เน้นกระบวนการตามขั้นตอนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
4	ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมีการกระตุ้นเพื่อนครู ให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การนิเทศติดตาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรรายบุคคล เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสู่นวัตกรรมใหม่ๆ รวมไปถึงการประชุม วางแผนงาน เพื่อให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

จากตารางที่ 4.7 สามารถสรุปการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรให้เข้าใจถึงความหมายของนวัตกรรม รวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนา ตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยมีการกระตุ้นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสามารถนำนวัตกรรมเข้ามาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษาในด้านต่างๆ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตารางที่ 4.8 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)

ประเด็น	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง ชัดเจน แจ้งให้ผู้รับบริการได้ทราบความคืบหน้าในการดำเนินงานหรือขั้นตอนต่างๆ
คนที่	ผู้บริหารสถานศึกษาการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายให้กับผู้ปกครองหรือนักเรียน เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆของโรงเรียน ให้ครบถ้วนถูกต้อง ชัดเจน โดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหนังสือแจ้ง การประชุม ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารเป็นหนังสือ และช่องทางอิเล็กทรอนิกส์
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการประชุมบุคลากรทุกครั้ง เพื่อทำความเข้าใจในข้อมูลเรื่องที่เกี่ยวข้องความคืบหน้าในการดำเนินงาน
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อชี้แจงแนวทาง ร่วมปรึกษาหารือ วางแผน ในการให้บริการเพื่อรองรับการเข้ามาใช้บริการของโรงเรียน จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจ ทั้งบุคลากรภายในและภายนอก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ
6	

จากตารางที่ 4.8 สามารถสรุปการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ โดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง มีการจัดทำหนังสือแจ้งการประชุมถึงผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา โดยแจ้งข่าวสารเป็นหนังสือ และช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ มีการจัดการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อชี้แจงแนวทาง ร่วมปรึกษาหารือ วางแผน ในการให้บริการเพื่อรองรับการเข้ามาใช้บริการของโรงเรียน จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจ ทั้งบุคลากรภายในและภายนอก และ

ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

ตารางที่ 4.9 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development)

ประเด็น	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมและประมวลความรู้และเผยแพร่ต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ
คนที่ 1	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับอบรมพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการต่างๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะความรู้ที่มีอยู่ให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมถึงประชุม พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหารต่างสถานศึกษาเพื่อมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเอง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อ ประชุม พูดคุยกับผู้อำนวยการสถานศึกษาท่านอื่น รวมถึงติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อนำบุคลากรมาให้ความรู้ อบรม และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมพัฒนาครูทั้งในและนอกสถานที่
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร รวมถึงการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษา
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมอบรมสัมมนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกัน
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) เพื่อวางแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยค้นหาข้อมูลการเข้ารับการอบรมและการพัฒนาต่างๆ จากการประชุมสัมมนาของหน่วยงานภายนอกและหน่วยงานต้นสังกัด

จากตารางที่ 4.9 สามารถสรุปการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) ได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่างๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะความรู้ที่มีอยู่ให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีการเข้าร่วม

ประชุมอบรมสัมมนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหารต่างสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเอง

ตารางที่ 4.10 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ประเด็น	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
คนที่ 1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม รับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในสถานศึกษา ในการประชุม
คนที่ 2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมมือกันในการทำงาน
คนที่ 3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำแนะนำ ปรึกษา และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ทุกขั้นตอนจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
คนที่ 4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรตามศักยภาพ
คนที่ 5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์อันดีงามภายในโรงเรียน
คนที่ 6	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการทำงานระบบทีมเพิ่มมากขึ้น

จากตารางที่ 4.10 สามารถสรุปการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารคอยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์อันดีงามภายในโรงเรียน พัฒนาทักษะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ และรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในสถานศึกษา

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 6 คน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 83.44 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี 217 คน คิดเป็นร้อยละ 71.85 และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.43

5.1.2 ผลการวิเคราะห์การศึกษาศมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

1) การศึกษาศมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นในการผลิตผลงาน การพัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ และผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น เต็มอกเต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละเวลาให้แก่ผู้รับบริการ ให้บริการอย่างรวดเร็วด้วยความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้มาติดต่อ ได้รับความพึงพอใจ และผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง ชัดเจน แจ่มใ้ให้ผู้รับบริการได้ทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4) การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมและประมวลความรู้และเผยแพร่ต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5) การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีมสร้างความสัมพันธ์เอื้อเพื่อเอื้อแผ่ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาประสานสัมพันธ์ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน รวมพลังกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ ดังนี้

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรให้เข้าใจถึงความหมายของนวัตกรรม รวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยมีการกระตุ้นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสามารถนำนวัตกรรมเข้ามาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษาในด้านต่างๆ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความสะดวก และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)

ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ โดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง มีการจัดทำหนังสือแจ้งการประชุมถึงผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา โดยแจ้งข่าวสารเป็นหนังสือ และช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ มีการจัดการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อชี้แจงแนวทาง ร่วมกันปรึกษาหารือ วางแผน ในการให้บริการเพื่อรองรับการเข้ามาใช้บริการของโรงเรียน จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจ ทั้งบุคลากรภายในและภายนอก และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่างๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะความรู้ที่มีอยู่ให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหารต่างสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเอง

4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างความตระหนักในการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารคอยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์อันดีงามภายในโรงเรียน พัฒนาทักษะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ และรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในสถานศึกษา

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทุกคนเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาและผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ตามเกณฑ์และวิธีการที่ทางคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดมาแล้ว จึงเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหาร รวมทั้งมีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความร่วมมือกับทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง และสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ตามนโยบายและเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเสมอมา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร วาทิกานท์ (2559) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2558) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย วิมลรัตน์ ศรีสำอาง (2558) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ธวรรณ สุทธาธาร (2556) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนและให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอนและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่นในการผลิตผลงานการพัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อุษา ดาพัพันธ์ (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนที่ปังกวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณสยามมกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน สสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น เต็มอกเต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ เสียสละเวลาให้แก่ผู้รับบริการ ให้บริการอย่างรวดเร็ว ด้วยความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้มาติดต่อ ผู้บริหารมีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานจัดอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่ออย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง ชัดเจน แจ่มแจ้งให้ผู้รับบริการได้ทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อาราพิศ หัตถนิ (2562) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปาริฉัตร ช่อชิต

(2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.4 การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่สมาชิกในองค์กรสถานศึกษา สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา มีความสุภาพอ่อนโยน น่าเชื่อถือ มีวุฒิภาวะ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อูษา ดาพัพพันธ์ (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณสยาม มกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.5 การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่ายงาน ได้ส่วนร่วมในการทำงานและช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารคอยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีมสร้างความสัมพันธ์เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมด้วยดีมีความเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้การสนับสนุนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ภิชาพัชญ์ โทนา (2562) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทศยา สุขสำราญ (2560) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองสูง นครราชสีมา 21 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

5.2.6 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งเป็นคุณลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จตามมาตรฐานองค์กร หรือสามารถสร้างผลงานในองค์กรได้อย่างโดดเด่น และสร้างความแตกต่างจากผู้อื่น ทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดสมรรถนะหลักไว้ 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, น.10) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิด สุพจน์ นาโพทอง (2558, น.7) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือ เกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือ กระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)

ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น เต็มอกเต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ เสียสละเวลาให้แก่ผู้รับบริการ ให้บริการอย่างรวดเร็ว ไม่ล่าช้า ด้วยความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้มาติดต่อ ได้รับความพึงพอใจ มีการศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน ศึกษา

ความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานจัดอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่ออย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง ชัดเจน แจ่มแจ้งให้ผู้รับบริการได้ทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่าง ๆ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, น.12) ได้ให้ความหมายของการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ และสอดคล้องกับแนวคิด บุญชอบ พรธนิกร (2558, น.7) ได้ให้ความหมายของการบริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ ยิ้มแย้ม เอาใจใส่ มีความเห็นอกเห็นใจผู้มาติดต่อ ให้บริการอย่างรวดเร็ว ไม่ล่าช้าด้วยความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้มาติดต่อ ช่วยเหลือคำแนะนำเพื่อแก้ปัญหาให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มาติดต่อ ให้บริการโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้มาติดต่อ ทำหน้าที่อย่างเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก จัดทำช่องทางการสื่อสารเพื่อเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มาติดต่อ มีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานจัดอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ มีการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development)

ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง และเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง คอยให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา รวบรวมและประมวลความรู้และเผยแพร่ต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ มีการพัฒนาทางกาย บุคลิกสุภาพอ่อนโยนน่าเชื่อถือ พัฒนาทางอารมณ์สามารถใช้เหตุผลในการตัดสินใจและใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, น.12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน และสอดคล้องกับแนวคิด ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม (2559, น.5) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ อบรม สัมมนา เกี่ยวกับการบริหาร รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม สร้างความสัมพันธ์เอื้อเพื่อเผื่อแผ่และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมด้วยดี มีส่วนร่วมในการทำงานและช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม มีความเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงความชอบ ไม่ชอบส่วนตัว ประสานสัมพันธ์ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน รวมพลังกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, น.13) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิด สุนันทา เลานันทน์ (2556) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น สำหรับการสร้างทีมงานนั้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและน่านวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน ศึกษาเทคนิควิธีการกระบวนการต่างๆ ที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ส่งเสริมและน่านวัตกรรมใหม่ๆ รวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

5.3.1.2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง ชัดเจน แจ่มแจ้งให้ผู้รับบริการได้ทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายให้กับผู้ปกครองหรือนักเรียน เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของโรงเรียน ให้ครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน โดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง

5.3.1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมและประมวลความรู้ และเผยแพร่ต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองหลายแนวทาง เช่น การอบรม ศึกษาดูงาน การเข้าร่วมการอบรมวิชาการ ด้านต่างๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะความรู้ที่มีอยู่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่คณะครูและบุคลากร ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

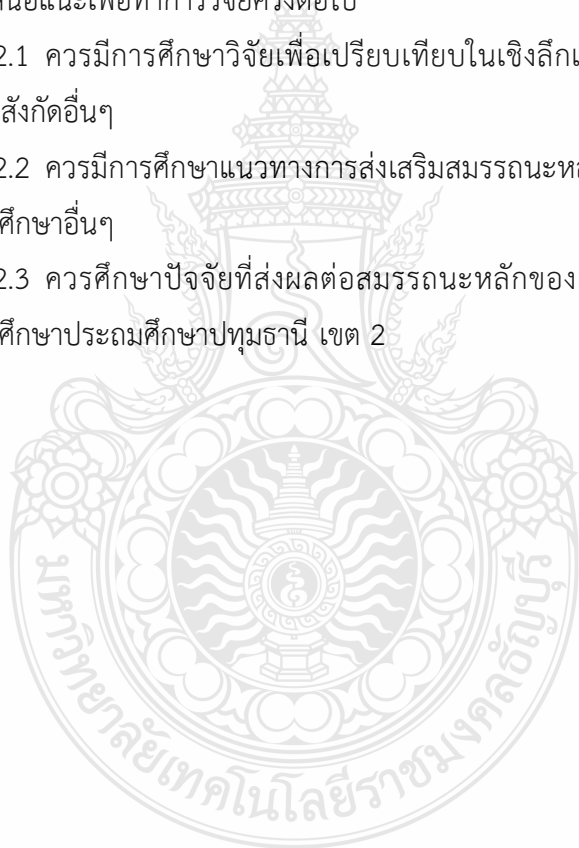
5.3.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์อันดีงามภายในโรงเรียน พัฒนาทักษะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบในเชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

5.3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



บรรณานุกรม

- กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และคณะ (2559). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. สืบค้นจาก <http://dept.npru.ac.th/mscdatafiles3>.
- กรกต ขาวสะอาด. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- กรมชลประทาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และสถาบันพัฒนาการชลประทาน. (2546). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. นนทบุรี: กรมชลประทาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- _____. (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2559). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. สืบค้นจาก <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2559). สมรรถนะ: ประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารในองค์กร. กรุงเทพฯ: cursspa ลาดพร้าว.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธชววรรณ สุทธาธาร. (2556). สมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม. (2559). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2559). สมรรถนะ. กรุงเทพฯ: สยามการพิมพ์.
- นิลลารัตน์ โตมาก. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- บรรจง ลาวะลี. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 6(2).
- บุญชอบ พรรณนิกร. (2558). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2557). การทำงานเป็นทีม. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/439292>
- เบญจพร วาทีกานท์. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- ประกอบ กุลเกลี้ยง. (2558). สมรรถนะ. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พิชญประไพ ทิพากรเกียรติ. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พิบูล ไชยศิริ. (2560). สมรรถนะสำหรับผู้บริหารและครู. กรุงเทพฯ: พาน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ัญบุรี จังหวัดปทุมธานี**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลัญบุรี.
- ภิกษาพัชญ์ โทนา. (2562). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0**. (ดัชนีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- มณีรัตน์ รักษาพล. (2559). **สมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษานักวิชาการ สาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- มนัสสรณ์ เสถียรบุตร. (2558). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- วิมลรัตน์ ศรีสำออง. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2558). **สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, 5(2).
- ศิรินภารวรรณ ทุมคำ. (2559). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สายทอง ไตรยะวิภาค. (2558). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2563). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**. เอกสารลำดับที่ 3 /2563. กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ.2550**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา.
กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.(2558). สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ), สำนักงาน. (2549).
หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ศุภสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.(2548). พระราชบัญญัติ ระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). กฎหมายและหนังสือเวียน
ของ ก.ค.ศ. กรุงเทพฯ: ศุภสภา.
- _____. (2548). หลักเกณฑ์และวิธีการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและ
เลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.ศ.
- _____. (2548). พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547.
กรุงเทพฯ: ศุภสภา ลาดพร้าว.
- _____. (2549). หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ศุภสภา.
- _____. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทย.
- _____. (2548). คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- _____. (2552). ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ชุดวิชาที่ 2
การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยข้าราชการพลเรือน สถาบันพัฒนา
ข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ: เอ.อี.พี.วิง.
- _____. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). คู่มือการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- _____. (2556). มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. สืบค้นจาก [http://ksp.or.th/ksp2013/
content/view.php?mid-136&did-255&tid-3&pid-6](http://ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid-136&did-255&tid-3&pid-6)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ สำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2558). การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: วิทยายุทธ์
พริ้นท์ติ้ง.
- สุทศยา สุขสำราญ. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่าย
การจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สุศตวรรษที่ 21.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- สุนันทา เลานันท์. (2556). การพัฒนาองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดีดี บุ๊คส์โตร์.
- สุนิดา พิณีการ. (2559). สมรรถนะ. กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์.
- สุพจน์ นาโพทอง. (2558). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- เสาวภา พรเสนาะ. (2556). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- โสภี ขานดาบ. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรศาลยุติธรรม ภาค 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม).
- หอมหวน แสนเวียงจันทร์. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล
อำเภออินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.
(งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อธิพงษ์ ฤทธิชัย. (2556). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน
- อนกมล สุทธิรัตน์. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์.
- อัจฉรา พยัคฆ์เกษม. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

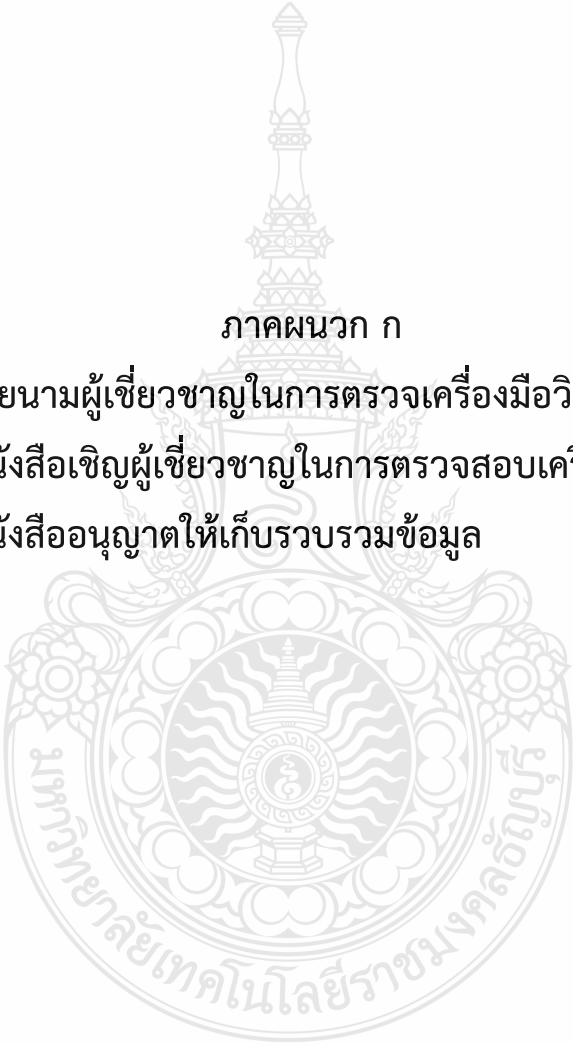
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (เมษายน – มิถุนายน 2557). โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) กุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ. วารสารวิชาการ, 2: 10–16.
- อาราฟัด หัตถนิ. (2562). สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- อุษา ดาพั๋พันธ์. (2559). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณสยามมกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. สืบค้นจาก <http://www.edujournal.ru.ac.th/Abstract.pdf>
- Azevodo A., Apfelthaler, G. & Hurst, D. (2012). Competency development in business graduates : An Industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements. **The International Journal of Management Education**, 10(1): 12-28.
- Boam. R.. & Sparrow. P. (1992). **Designing and achieving competency**. New York: McGraw-Hill.
- Byham & Moyer. (2006). **Organizing genius :the secret of creative collaboration**. eBook: Warren Bennis, Patricia Ward Biederman: Amazon, uk: Kindle Store.
- Clark. (2009).**The Competency: Organizational behavior**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education International.
- Cronbach, L. J. (1984). **Essential of psychology testing**. New York: Harper.
- DerickMeado. (2016). **The Role of the Principal in Schools**. Available from : <http://teaching.about.com/od/admin/tp/Role-Of-The-Principal.htm>.
- Drejer. (2001). **Human resource strategy: A behavioral perspective for the general manager**. (Doctoral Dissertation, The Michigan State University).
- Hassel, and Hassel. (2005). **School Restuctring Options under on Child Left Behind : Turnarounds with New Leader and Staff**. [n.p.].
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), pp. 607-610.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Magnuson. (2001). **The characteristics of successful school business managers.** (Doctoral Dissertation, University of Southern California, Los Angeles).
- Marmon, D. H. (2002). **Core Competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs.** TN: The University of Tennessee.
- McLean. (2015). **The Competency Management: A Competency – Based Approach.** Brookfield: Feb.
- Muller, R., & Tuner, R. (2010). Leadership competency profiles of successful project managers. **International Journal of Project Management**, 28: 437-448.
- Ozcelik, G., & M. Ferman. (2006). **Competency approach to human resource management.** Thousand Oaks: March.
- Robertson, L. T., Callinan, M., & Bartram, D. (2002). **Organizational Effectiveness : The Role of Psychology.** Chichester: Wiley.
- Stefano Marcelo De. (2014). **School Effectiveness : The Role of The Principal in a Leadership Public Secondary School in Santa Fe Province.** Available from : <http://digitalcommons.libraries.columbia.edu/dissertations/>
- Sullivan. (2014). **The Core Competency: a systems approach to quantum improvement and global success.** New York: McGraw-hill.
- Sydanmaanlakka, P. (2003). **Intelligent leadership and leadership competencies: Developing a leadership framework for intelligent organizations.** (Doctoral Dissertation, Helsinki University of Technology, Helsinki, Finland).
- Wongprasit, N. (2012). **The leadership Competencies Model of Private Hospital Directors in Thailand.** (Doctoral Dissertation, Philosophy in Human Resource Development International Graduate Studies. Human Resource Development Center Faculty of education Burapha University).

ภาคผนวก



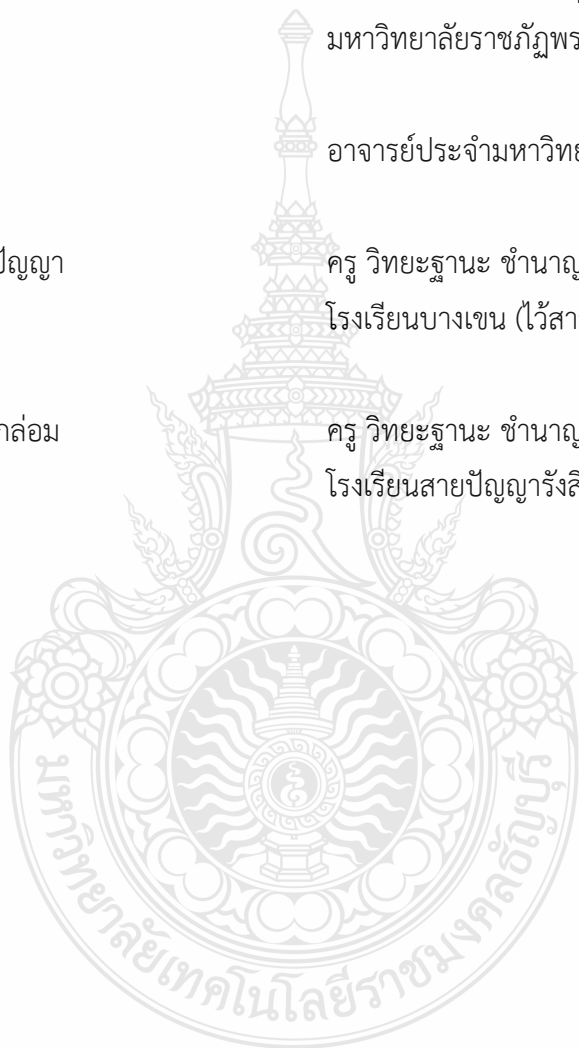


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ
- หนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเข้ว่า อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
3. ดร.วิษณุ เป็รียวนิม อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
4. ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ครู วิทยะฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้สาลีอนุสรณ์)
5. นางวัชรินทร์ กลมกล่อม ครู วิทยะฐานะชำนาญการ
โรงเรียนสายปัญญารังสิต



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๔๓๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวรัชนิกร แสงสว่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวรัชนิกร แสงสว่าง
เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๔๙ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๓๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า

เนื่องด้วย นางสาวชนิกร แสงสว่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวชนิกร แสงสว่าง
เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๖๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๓๗



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วิษณุ เปรี้ยวนัม

เนื่องด้วย นางสาวรัชนิกร แสงสว่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมพรธเน เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวรัชนิกร แสงสว่าง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๔๙ ๕๐๔๔



ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๐๖ ก.พ

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อชิคุณ สินธนาปัญญา

เนื่องด้วย นางสาวรัชนิกร แสงสว่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวรัชนิกร แสงสว่าง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๐๔๓๓๗



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางวิชวีภรณ์ กลมกล่อม

เนื่องด้วย นางสาววิชนิกร แสงสว่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาววิชนิกร แสงสว่าง
เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๙



ที่ ศธ ๐๔๐๘๓/๑๕๒๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒
๔๔ หมู่ ๑๖ ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต
อำเภอสามโก้ จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๗

พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

ด้วย นางสาวรัชนิกร แสงสว่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ ขอความอนุเคราะห์ ให้นางสาวรัชนิกร แสงสว่าง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอรุณรักษ์ สุขสวัสดิ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

กลุ่มอำนาจการ

โทร. ๐๒ ๕๒๓ ๓๓๔๘

โทรสาร ๐๒ ๕๒๒ ๔๘๒๔



ขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาแจ้งให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถามผ่าน QR Code

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัย

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อความ
จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 2) การบริการที่ดี (Service Mind)
- 3) การพัฒนาตนเอง (Self Development)
- 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลัก
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยจึง
ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อความตามความจริง เพราะคำตอบของท่านมี
คุณค่าต่อวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น
ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและสถานภาพทางราชการของท่าน ผลการตอบแบบสอบถามของ
ท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรัชนิกร แสงสว่าง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง
2	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. อื่นๆระบุ.....
3	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 4. 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 5. 20 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านพิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีทั้งหมด 26 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

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

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่างๆโดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้	✓				

จากตัวอย่าง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 5 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

หมายเหตุ สมรรถนะหลักของผู้บริหารในที่นี้ หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การวางแผน การปฏิบัติงานด้านต่างๆ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติ งานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วนและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นในการผลิตผลงาน การพัฒนา และเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์					
2. การบริการที่ดี (Service Mind)						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น เต็มอกเต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละเวลาให้แก่ผู้รับ บริการ ให้บริการอย่างรวดเร็ว ด้วยความเคารพยกย่อง อ่อนน้อม ให้เกียรติผู้มาติดต่อ ได้รับความพึงพอใจ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาสภาพและ ปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานจัดอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่ออย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง ชัดเจน แจ่มแจ้งให้ผู้รับบริการได้ทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่างๆ					
3. การพัฒนาตนเอง (Self Development)						
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง และเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่สมาชิกในองค์กรสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมและประมวลความรู้และเผยแพร่ต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ					

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพอ่อนโยนน่าเชื่อถือ มีวุฒิภาวะ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม สร้างความสัมพันธ์เอื้อเพื่อเพื่อแม่ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมด้วยดี					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำงานและช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานสัมพันธ์ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน รวมพลังกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวรัชนิกร แสงสว่าง

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แนวทางในการการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

.....

.....

.....

2) การบริการที่ดี (Service Mind)

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง ชัดเจน แจ่มแจ้งให้ผู้รับบริการได้ทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่าง ๆ

.....

.....

.....

3) การพัฒนาตนเอง (Self Development)

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมและประมวลความรู้และเผยแพร่ต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ

.....

.....

.....

4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

.....

.....

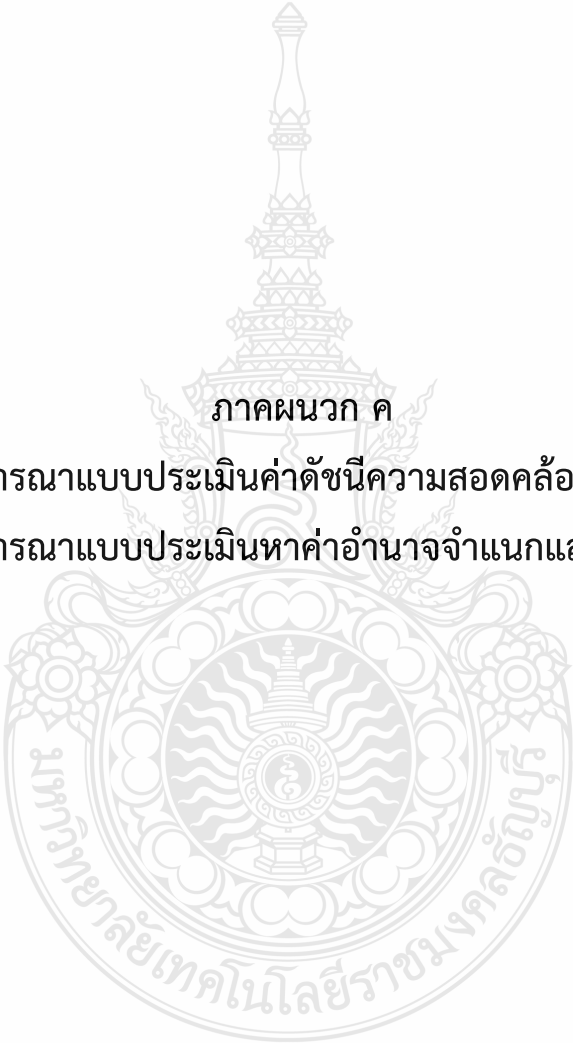
.....

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวรัชนิกร แสงสว่าง

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ค

- ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
- ผลการพิจารณาแบบประเมินหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย องค์กรประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การพัฒนาตนเอง (Self Development)
4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องสมบูรณ์ ครบถ้วนและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและนำ นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นในการผลิตผลงาน การพัฒนา และเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการ ให้เป็นที่ประจักษ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)								
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น เต็มอกเต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละเวลาให้แก่ ผู้รับบริการ ให้บริการอย่างรวดเร็ว ด้วยความ เคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้มาติดต่อ ได้รับความพึงพอใจ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาสภาพและ ปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุม ทุกด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
9	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานจัดอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่ออย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้องชัดเจน แจ้งให้ผู้รับบริการได้ทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development)								
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองและเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
16	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่สมาชิกในองค์กรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมและประมวลความรู้ และเผยแพร่ต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพอ่อนโยน น่าเชื่อถือ มีวุฒิภาวะ และใช้เหตุผลในการ ตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)								
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม สร้างความสัมพันธ์เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสมาชิก ในทีมด้วยดี	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำงานและ ช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจเรียนรู้จาก ผู้อื่น รวมถึงผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานสัมพันธ์ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดด้านความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีแอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าอยู่ในเกณฑ์สูง โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95

โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha)
สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	26	0.95

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาพบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.80 โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ดังนั้นแบบสอบถามชุดนี้จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

ข้อมูลจากโปรแกรมทางสถิติ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.95	26

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวรัชนีกร แสงสว่าง
วัน เดือน ปีเกิด	10 มกราคม 2531
ที่อยู่ การศึกษา	บ้านเลขที่ 37/36 หมู่ 7 ตำบลทรายมูล อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ปริญญาตรี ศิลปกรรมศาสตร์ สาขาวิชาศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกาศนียบัตร (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ.2559 - 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดกลางคลองสี่ สพป.ปทุมธานี เขต 2
พ.ศ.2561 - ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนวัดกลางคลองสี่ สพป.ปทุมธานี เขต 2
โทรศัพท์	084-6568658
อีเมล	ratchaneekorn_s@mail.rmutt.ac.th

