

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

THE GUIDELINES FOR DEVELOPING THE CORE COMPETENCIES OF
PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PATHUM THANI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ลัดดา สร้อยสุวรรณ

วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ลัดดา สร้อยสุวรรณ



วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

The Guidelines for Developing the Core Competencies of
Primary School Administrators under Pathum Thani Primary
Educational Service Area Office 1

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

รองศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท สมิตร์ สุวรรณ, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพร แสงสว่าง, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

คณะกรรมการชุดนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท
เป็นต้น

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

วันที่ 10 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 324 คน โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อวางแผนการดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (2) ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจ และการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา (3) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการมอบหมายหน้าที่ในการทำงานให้ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคลด้วยความยุติธรรม (4) ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและนักเรียน

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก ผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Thesis Title	The Guidelines for Developing the Core Competencies of Primary School Administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1
Name – Surname	Miss Ladda Soisuwan
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Sutthiporn Boonsong, Ed.D.
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the core competencies of primary school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 and 2) the guidelines for developing the core competencies of primary school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1.

The research samples consisted of 324 teachers from Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The key informants included five school administrators. The instruments were questionnaires with a reliability value of 0.95 and interview forms. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results showed that: 1) the elementary school administrators generally possessed a high level of core competences and 2) the 4 areas were included in the criteria for primary school administrators' core competency development: (1) Motivation for achievement: in order to organize operations to produce effective and efficient outcomes, school administrators established the vision, mission, goals, and strategies of the institution. (2) Strategic Management: school administrators gave stakeholders the chance to be involved in the planning, decision-making, and oversight of the school's operations. (3) Teamwork: school administrators needed to fairly assign tasks based on each person's talents. (4) Communication: in order to motivate and foster positive connections with teachers and students, school administrators should act as positive role models.

Keywords: core competency, administrators, primary school

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สมิทร สุวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร แสงสว่าง ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน ที่ให้กรุณาให้เกียรติมาเป็นคณะกรรมการสอบพิจารณาให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ และ ดร.เมธิกานต์ นนทะสร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา บรรดาเพื่อนๆ ผู้ใกล้ชิดที่ทำให้กำลังใจให้การสนับสนุนด้วยดีตลอดมา สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณผู้เขียนเอกสาร บทความ ตำราหนังสือของทุกท่านที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล และที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบูรพาจารย์ที่ให้ความเมตตา ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และอำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นสิ่งที่พึงให้ผู้วิจัยได้สติปัญญาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จได้

ลัดดา สร้อยสุวรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
1.3 คำถามของการวิจัย.....	12
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	16
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา.....	35
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	61
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	68
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	80
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	80
1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	80
1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
1.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
1.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	84
2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์.....	85
2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	85
2.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	85
2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	98
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	98
5.2 การอภิปรายผล.....	101
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	107
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	117
ภาคผนวก ก - รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	119
- รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์.....	120
ภาคผนวก ข - หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	122
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าใช้ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย.....	127
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัย.....	128
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทำการสัมภาษณ์.....	129
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	135
ภาคผนวก ง ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	145
ประวัติผู้เขียน.....	151

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	52
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	81
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	88
ตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน...	89
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	90
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์.....	91
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม.....	92
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	93

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
ภาพที่ 2.1 แนวคิดของ Blake and Mouton.....	32
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1...	63



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันส่งผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ ด้านเทคโนโลยี และการสื่อสารที่สามารถเชื่อมโยงโลกให้มีการติดต่อสื่อสารได้อย่างสะดวกสบายมากขึ้น ทั้งยังส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในด้านการศึกษา ซึ่งเป็นแกนหลักในการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมในอนาคตถูกกำหนดโดยความรู้ และทักษะในการทำงาน ดังนั้น การจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์แบบใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น ชับซ้อน และท้าทาย เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และการสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสม และสอดคล้องตรงต่อความต้องการในการสร้างกำลังคนเพื่อพัฒนาประเทศ ซึ่ง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ได้กล่าวว่า การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมาย ดังนี้ 1) ให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 2) มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ 3) สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐาน 4) แหล่งเรียนรู้สื่อ ตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ 5) มีระบบและกลไกการวัดการติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ 6) มีระบบการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล 7) ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ เพราะถือเป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน ให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในองค์กร สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานมี

ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ ครูสภาซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ควบคุมความประพฤติ และการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ ทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำเข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา สามารถกำหนดนโยบาย และการวางแผนการศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรมนักเรียน ธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประชาสัมพันธ์สถานศึกษา จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีคุณธรรม จริยธรรม จึงได้ประกาศสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นภารกิจสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำเอาสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง ทั้งด้านการสรรหา การพัฒนา การประเมิน และการรักษาบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ปัจจุบันสมรรถนะกำลังได้รับความสนใจจากองค์กรต่างๆ และในประเทศไทยก็เช่นกัน มีองค์กรที่ต้องการนำสมรรถนะมาใช้ประโยชน์มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2554) สมรรถนะของผู้บริหารเป็นความสามารถทางการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้สมรรถนะตามกรอบแนวคิดการกำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีสมรรถนะที่โดดเด่นกว่าคนอื่นย่อมมีความสามารถ และผลงานที่แตกต่างออกไป ซึ่งสมรรถนะยังส่งผลต่อปัจจัยอื่นๆ อีกด้วยเช่นกัน

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ดำเนินงานที่มุ่งให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ ตามกรอบทิศทางของแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น

สำคัญ ประเด็นที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนา คือ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ พัฒนาสู่มาตรฐานระดับสากล นักเรียนที่ศึกษาเล่าเรียนจะต้องมีทักษะชีวิต และอาชีพตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ในการศึกษาในอนาคตผู้เรียนจะต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ บนพื้นฐานความเป็นไทยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความเข้มแข็งเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด สู่มาตรฐานระดับสากล สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย แนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ครู ผู้บริหารและบุคลากร ทางการศึกษาอื่น ต้องพัฒนาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2567) สมรรถนะ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 จึงมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะ หลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของงานวิจัยนี้คือ การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การติดต่อสื่อสาร

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 102 โรงเรียน จำนวน 1,705 คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 102 โรงเรียน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 324 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

1.4.2.3 ผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลผู้บริหารทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น หรือเป็นนักวิชาการ นักการศึกษาทางการบริหารการศึกษา

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กรจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษา ในที่นี้ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การติดต่อสื่อสาร

1.5.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ครบถ้วน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมต่างๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง เพื่อวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือการทำงานของสถานศึกษา มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการผลิตผลงาน พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์

1.5.1.2 การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิเคราะห์ SWOT เพื่อทราบจุดแข็งจุดอ่อนภายในของสถานศึกษา โอกาสที่ดีและภัยคุกคามจากสภาพภายนอก กำหนดเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นตัวช่วยในการดำเนินงานได้สะดวก มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม มีการจัดเตรียมบุคลากรและมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามแผน ตามตัวชี้วัดการดำเนินงาน นอกจากนี้มีการติดตาม และประเมินผล เพื่อให้อาจพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน นำไปสู่การเพิ่มโอกาสความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาในระยะยาว

1.5.1.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน มีการแบ่งปัน ความรับผิดชอบในการทำงาน สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่แต่ละส่วนงาน ยอมรับนับถือให้เกียรติและสนับสนุนศักยภาพของครู รับฟังเหตุผลและความคิดเห็น ร่วมมือกับครูแก้ไขปัญหาด้านการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันเป็นอย่างดี ส่งเสริมการทำงานหรือกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียง

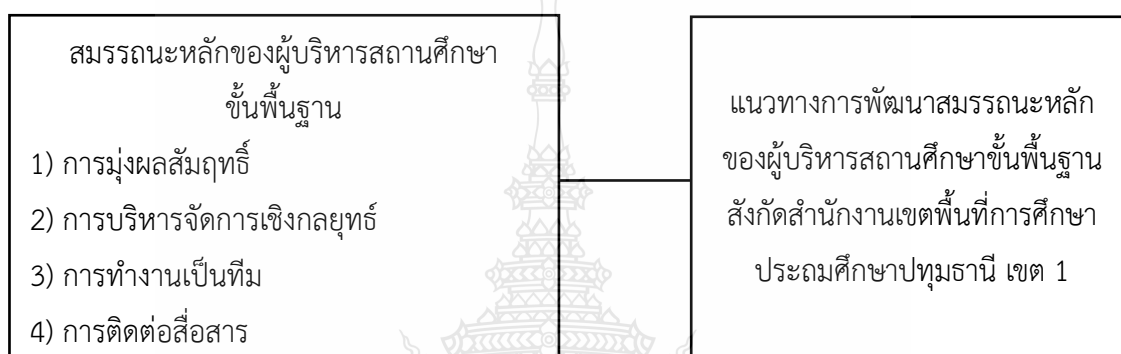
1.5.1.4 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสื่อความหมาย ถ่ายทอดความรู้สึก ความคิดเห็นต่างๆ ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์ให้กับครู เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร และสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่างๆ ได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.5.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เขตในความรับผิดชอบ มี 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอคลองหลวง

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของนักการศึกษาทั้งหมด 10 แห่ง ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2548); องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (2558); เทียน ทองแก้ว (2558); สำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการ (2546); สถาบันพัฒนาครูครุฑาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552); Hellriegel; Jackson, and Slocum (2005) (อ้างถึงใน ญัฐธีรา มีจันทร์, 2562); Spencer & Spencer (1993); Bapat and others (2015); Zwell (2000) (อ้างถึงใน พิชามญชุ์ ลาวชัย, 2562) และ Aitken (2015) ร่วมกับสำนักงานดิเอ็ดดูเคชันรีวิว (The Education Review Office) สั้งเคราะห์จนได้อั้งค้ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ทั้หมด 4 อั้งค้ประกอบ สรุ้บเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.7.1 ผู้วิจัยได้ทราบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
- 1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหาร
- 1.7.3 ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำแนกหัวข้อตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

2.1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหาร

2.2.2 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหาร

2.2.3 ประเภทของสมรรถนะของผู้บริหาร

2.2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะหลักของผู้บริหาร

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะ ดังนี้

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ มี 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป

สิวรรธน์ ไชยกุล (2562) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์

เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

นรมน ชันดี (2561) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่กลุ่มคน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการความสละสลวยในการดำเนินการและทำให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร อย่างมีคุณภาพ

จิตติมา อัครจิตติพงศ์ (2561) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการ ต่างๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหาร งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

สุนีรัตน์ จันทรานุกุล (2561) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ ทางสังคมที่ผู้บริหารจะต้องร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานของโรงเรียน บรรลุจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ ในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ในการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สัมนา รณิธย์ (2560) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหาร จัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหาร และ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเพื่อให้ผู้เรียน มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

วิทยา ประวะโซ (2560) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะดำเนินกิจกรรมโดยใช้กระบวนการต่างๆ ซึ่งเริ่มจากการวางแผน การ วินิจฉัยสั่งการ การอำนวยการ การควบคุมและการจัดการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2559) ได้ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง เป็นการดำเนินการของบุคคลหลายฝ่าย เพื่อดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาทุกๆ ด้าน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีการพัฒนาในฐานะการเป็นวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาในฐานะการเป็นวิชาชีพก็เป็นอีกหนึ่งสาขาวิชา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงาม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สุนทร โคตรบรรเทา (2554) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนและโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Good (1973) (อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สุขผลานันท์, 2558) ได้ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียน การสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งหรือมีความสามารถในการปฏิบัติการกิจในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา นำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2565) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษาและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา อันจะส่งผลให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ประสิทธิภาพของชาติ มีทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และมีคุณลักษณะที่ดี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่ส่งเสริมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาประเทศไทย

วัลลิภา พูลศิริ (2562) ได้สรุปว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร

ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ และสิ่งสมประกอบการณ์ กำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จล่งในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษาได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กรรมพร ผ่องมาศ (2561) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในด้านการประสานงานให้บุคคลต่างๆ ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานร่วมกันให้เป็นไปได้ด้วยดี ตลอดจนทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

สัมมา ธรณิธย์ (2560) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนและเทคนิคต่างๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้ เพื่อทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมกันดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษา บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ

อนุชิต สุขกลี (2560) ได้สรุปว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ของชุมชนในท้องถิ่นร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่างๆ เพื่อทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะประสบความสำเร็จในการศึกษา มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2.1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำโดยตำแหน่งจึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงควรตระหนักในหน้าที่ และใช้โอกาสของการเป็นผู้นำทุ่มเท เสียสละทำงาน และแสดงความสามารถในการเป็นผู้นำ ทำหน้าที่พัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างโดดเด่นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับของสังคม สิ่งที่มาคือ ความภาคภูมิใจของตนเองและความโชคดีของสถานศึกษาที่ได้ผู้บริหารมืออาชีพ แต่ถ้าผู้บริหารไม่มีความสามารถ นอกจากจะบริหารสถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จแล้ว ยังทำให้

สถานศึกษาเสียเวลาและโอกาสในการพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2546) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

Derick Meado (2016) (อ้างถึงใน รัชนิกร แสงสว่าง, 2564) 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 และต้องตั้งเป้าหมายของการนำไปใช้กับนักเรียนจะทำให้งานง่ายขึ้น

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

4) บทบาทในการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินโครงการ (Role in Developing, Implementing, and Evaluating Programs) เป็นเป็นหนึ่งในบทบาทที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้เรียนเพิ่มขึ้น โครงการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมพื้นที่เพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน และต้องมีการประเมินทุกปี และพัฒนาเสมอถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น

5) บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน (Role in Reviewing Policies and Procedures) เอกสารสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร (Governing) โรงเรียน คือ คู่มือนักเรียน (Student Handbook) ถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถทำให้งานของผู้บริหารง่ายขึ้น ให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองได้รู้นโยบายและขั้นตอนการทำงานประสบผลสำเร็จได้

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

7) บทบาทในการจ้างครูใหม่ (Role in Hiring New Teachers) เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนต้องจ้างหรือรับครู และเจ้าหน้าที่เข้ามาใหม่ในการทำงานได้อย่างถูกต้องด้วยกระบวนการสัมภาษณ์ หรืออบรม จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

8) บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อแม่และสมาชิกในชุมชน สามารถเป็นประโยชน์กับคุณในความหลากหลายของพื้นที่ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและธุรกิจชุมชน สามารถช่วยโรงเรียนอย่างมาก รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับบริจาคเวลาส่วนตัว และการสนับสนุนในเชิงบวกโดยรวม

9) บทบาทในการมอบหมายงาน (Delegating) ผู้นำหลายคนโดยธรรมชาติมีงานหนักอยู่ในมือที่ต้องสั่งการลงไป ผู้บริหารต้องมีการมอบหมายงานบางอย่างซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น โดยมอบหมายให้กับบุคคลที่มีความรู้และไว้วางใจ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไม่มีเวลามากพอที่จะทำทุกอย่างที่ต้องการทำด้วยตัวเอง จึงต้องพึ่งพาคนอื่นๆ มาช่วยทำเพื่อให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จ

บรรจง ลาวะลี (2560) ได้สรุปว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การวางแผนเพื่อนำองค์กรสู่การพัฒนา บทบาทในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวก การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ ทำงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอและไม่ละเลยหน้าที่ การสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการบริหารด้วยการทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขใจ พึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ทฤษฎีของการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้ หลักและกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์สาขาต่างๆ เพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอทฤษฎีของการบริหารที่นำศึกษา ดังนี้

หลักการบริหารของ Fayol (Fayol's Principles of Management)

Fayol (1996) (อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2563) มีหลักการบริหาร 14 ประการ คือ

1) การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) คือ การทำงานควรจะมีการแบ่งงานกันทำตามแต่ละฝ่ายงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถ ความมั่นใจ และความถูกต้องแม่นยำ ในการทำงานที่จะช่วยให้ผลผลิตของงานเพิ่มสูงขึ้น

2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) คือ ในการทำงานผู้ที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติงานใดควรจะได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นไปได้ด้วยดี อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจึงควรไปด้วยกัน

3) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีต้องมีระเบียบวินัยในการทำงาน จึงต้องมีการออกกฎระเบียบเพื่อให้มีการเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

4) ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ ผู้ปฏิบัติควรเป็นผู้ได้รับการบังคับบัญชาสั่งการจากผู้บริหารเพียงคนเดียว ภายใต้แผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) คือ การทำงานในกลุ่มเดียวกันควรมีหัวหน้าในการดำเนินการเพียงคนเดียว ภายใต้แผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

6) ประโยชน์ส่วนบุคคล ถือว่าเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual interests to general interests) คือ ในธุรกิจใดๆ ก็ตามผู้บริหารไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ของคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง ให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างทั่วถึง และไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง

7) การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) คือ เงินเดือน ค่าจ้าง ควรถือหลักความยุติธรรม โดยคำนึงถึงค่าครองชีพ สภาวะทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านแรงงาน สถานภาพของผู้ร่วมงาน เพื่อความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

8) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) คือ เมื่อมีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารคนใดแล้วก็ควรสามารถควบคุมบังคับบัญชาหรือสั่งการได้ โดยผู้บริหารนั้นจะต้องพิจารณาตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ว่าจะกระจายอำนาจหรือรวมอำนาจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน องค์การบุคลิกภาพส่วนตัว และคุณค่าทางจริยธรรมของผู้บริหาร

9) สายการบังคับบัญชา (Chain of Common or Scalar chain) เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างผู้บังคับบัญชา ซึ่งควรจัดให้มีช่วงของการบังคับบัญชาลดหลั่นที่เหมาะสม ไม่ควรห่างเหินจนเกินไป เพราะจะก่อให้เกิดช่องว่างของสายการบังคับบัญชา

10) ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดสถานที่ไว้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องอยู่ในสถานที่ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

11) ความเสมอภาค (Equity) คือ เป็นหลักแห่งความยุติธรรมที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน รวมทั้งมีความเมตตากรุณา ความจงรักภักดีต่อทุกคนโดยเสมอภาค

12) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of tenure of personnel) หมายถึง การดำรงอยู่ในตำแหน่งของบุคลากรที่มีความต้องการเวลาในการเรียนรู้งาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงาน

13) ความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติงาน เพื่อจะได้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ความคิดริเริ่มเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารทางธุรกิจ

14) ความสามัคคี (Esprit de corps) คือ ผู้บริหารต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นการก่อให้เกิดความกลมเกลียวปรองดองและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

หลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ของ Taylor

Taylor (1911) (อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2557) กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ มี 6 ประการ คือ

1) หลักเรื่องเวลา (Time Study Principle) ถือว่าเป็นการวัดความสามารถในการผลิตโดยการจับเวลาในการผลิตและการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมด ซึ่งการวัดผลผลิตของการทำงานนั้นถ้าจะวัดให้ถูกต้องๆ ใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน และควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของเวลาที่ใช้ในการทำงานแต่ละอย่างหรือประเภทด้วย

2) หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง (Price Rate Principle) กล่าวว่า ค่าจ้างสำหรับบุคลากรนั้นต้องเหมาะสมกับผลงาน และอัตราค่าจ้างนั้นพิจารณาโดยยึดหลักเกณฑ์ ข้อ 1 นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

3) หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ (Separation of Planning Performance Principle) คือ ฝ่ายบริหารควรทำหน้าที่ด้านการวางแผนและประสานงาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ไม่ควรให้ฝ่ายปฏิบัติงานเป็นฝ่ายรับผิดชอบในการคิดและวางแผนแนวทางในการทำงาน ฝ่ายบริหารควรวางแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการ เวลา และข้อมูลอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ 1 และข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการผลิต การปฏิบัติงานนั้นจะต้องสะดวกรวดเร็วขึ้นทันเหตุการณ์ นอกจากนั้นการทำงานต้องมีระบบและวิธีการที่เหมาะสม

4) หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Methods of Work Principle) ถือว่าวิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารควรจะเป็นผู้รับผิดชอบ (ไม่ใช่

ฝ่ายปฏิบัติงาน) ในการจัดวิธีการทำงาน แสวงหาวิธีและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและดีที่สุดมาใช้ และฝ่ายบริหารต้องฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารงานมีความรู้และความสามารถอย่างเหมาะสมในการทำงานตามเทคนิคนั้นๆ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

5) หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหาร (Managerial Control Principle) ถือว่าฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหาร ซึ่งตั้งอยู่บนหลักการของวิทยาศาสตร์ และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการและการควบคุมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น และฝ่ายบริหารเป็นฝ่ายควบคุมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติงานด้วย

6) หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน (Functional Management Principle) หลักเกณฑ์ข้อนี้เสนอแนะว่า ควรจะได้พิจารณานำหลักการบริหารแบบทหารมาใช้ ควรมีการจัดองค์กรให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันระหว่างแผนการต่างๆ ในองค์กรนั้น โดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

หลักการบริหารของ Max Weber

Max Weber (1970) (อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2563) เป็นบุคคลแรกที่ศึกษาระบบราชการ (Bureaucracy) ในรูปแบบองค์กรแบบเป็นทางการ โดยได้กำหนดหลักการของระบบราชการไว้ ดังนี้

1) กฎ (Rule) เป็นแนวทางสำหรับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นทางการ กฎสามารถทำให้องค์กรมีระเบียบวินัยมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2) ไม่ยึดตัวบุคคล (Impersonality) การยึดมั่นในกฎระเบียบจะนำไปสู่การไม่ยึดตัวบุคคล จะมีความหมายในเชิงลบ Weber เชื่อว่าจะเกิดความยุติธรรมสำหรับพนักงานทุกคน กล่าวคือผู้บริหารระดับสูงจะไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการพิจารณาหรือประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา

3) การแบ่งงานกันทำ (Division of labor) เป็นกระบวนการของการแบ่งแยกหน้าที่เพื่อให้เกิดความชัดเจน ทำให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรบุคคล และการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและพนักงานจะได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะของงานและความชำนาญของบุคคล สำหรับพนักงานที่ไม่มีทักษะจะได้รับการมอบหมายงานที่สามารถเรียนรู้และปฏิบัติได้ง่าย

4) โครงสร้างแบบลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchical structure) โครงสร้างของลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาในองค์กร สามารถแสดงได้เป็นรูปแบบปิรามิด ตำแหน่งของงานในโครงสร้างตามลำดับชั้น จำนวนของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับในแต่ละตำแหน่งรูปแบบซึ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะเพิ่มขึ้นเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูง ส่วนตำแหน่งที่อยู่ในระดับล่างจะถูกควบคุมและสั่งการโดยผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า

Weber กล่าวว่า การกำหนดลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาที่ดีจะสามารถควบคุมพฤติกรรมของพนักงานได้ ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการกำหนดอย่างชัดเจนว่าพนักงานแต่ละคนอยู่ในส่วนไหน และมีความสัมพันธ์กับพนักงานคนอื่นอย่างไร

โครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ (Authority structure) จะเกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ การไม่ยืดตัวบุคคล การแบ่งงานกันทำ และโครงสร้างตามลำดับสายบังคับบัญชา จะกำหนดว่าใครมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่มีความสำคัญภายในองค์กร

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) (อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2563) ได้สรุปว่า ในฐานะที่เป็นระบบราชการในสถานศึกษา อาจมีการจัดระเบียบในลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง แต่แนวคิดที่ได้รับความนิยมมากสำหรับการจัดระบบราชการในสถานศึกษา คือ แนวคิดในเชิงโครงสร้างที่เรียกกันว่า “ระบบราชการ” (Bureaucracy) ของ Weber มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ระบบราชการมีการกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบ โดยยึดคำสั่งกฎเกณฑ์นโยบายเป็นแนวปฏิบัติ การลำดับชั้นและระดับขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่เพื่อให้มีผลต่อระบบการสั่งการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ที่อยู่ระดับสูงกว่าจะบังคับบัญชาผู้ที่อยู่ระดับต่ำกว่า การบริหารยึดหลักสายลักษณะอักษร ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และยึดการฝึกอบรมเป็นไปตามแผนและนโยบายที่วางไว้

ระบบราชการได้นำมาใช้ในการบริหาร คือ มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพของการบริหาร โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพของการทำงาน การทำงานยึดหลักตามที่วางไว้แน่ชัด การปฏิบัติงานยึดเวลา การเข้าทำงานและเลิกงานที่แน่นอน มีการแบ่งงานเป็นหมวดหมู่ เช่น กรม กอง ฝ่าย งาน เป็นต้น มีการแบ่งส่วนงานตามอำนาจเป็นขั้นๆ และมีการประเมินผลงานบนรากฐานของผลงานเฉพาะที่สำเร็จ

ข้อดีของระบบราชการ คือ พฤติกรรมของข้าราชการเป็นไปอย่างคงเส้นคงวาเพราะว่านโยบาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน กฎกำหนดไว้อย่างชัดเจน สามารถมาทดแทนการใช้อำนาจบาทใหญ่ของระบบเผด็จการได้ เพราะการทำงานต้องเป็นไปตามขั้นตอนกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและมีหลักฐาน ไม่เกิดความซับซ้อน ไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ เพราะงานแบ่งกันทำไว้อย่างชัดเจน พฤติกรรมความคาดหวังไว้เพราะว่ามีลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอยู่บนพื้นฐานของความสามารถ ข้าราชการมีความชำนาญเฉพาะด้านและองค์กร มีความต่อเนื่องเพราะว่าองค์กรให้ความสำคัญกับตำแหน่งแทนที่จะเป็นรายบุคคล

ข้อเสียของระบบราชการ คือ ระบบราชการทำงานล่าช้า งานด้านเอกสารมีมากเกินไป ระบบราชการ การปฏิบัติต่อข้าราชการเป็นไปอย่างเป็นทางการโดยไม่คำนึงถึงบุคคล อาศัยกฎ ระเบียบ นโยบาย ทำให้พนักงานขาดความเจริญเติบโต ไม่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อบังคับต่างๆ ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างเดียวกัน และข้าราชการขาดความก้าวหน้าอย่างแท้จริง

Douglas McGregor กับแนวคิดทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

Douglas McGregor (1960) (อ้างถึงใน ชัยธวัช สุริกร, 2564) ทฤษฎีองค์การในยุคนี้เป็นยุคของการศึกษาถึงพฤติกรรมของคน พฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ตลอดจนพฤติกรรมขององค์การในการบริหาร โดยอาศัยแนวทางการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์และจิตวิทยาสังคมมาพิจารณา

จากการทำงานโดยอิสระ Douglas McGregor ได้ให้ความสนใจที่นำไปสู่บทสรุปเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งแนวความคิดของเขาคลายคลึงกับแนวความคิดของ Likert สำหรับ McGregor เขามีความคิดเห็นต่อองค์การแบบดั้งเดิม (The Traditional Organization) ที่มีการแบ่งฝ่ายการทำงานอย่างเฉพาะเจาะจง มีการควบคุมการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง และมีการติดต่อสื่อสารแบบเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง (Top-Down) ว่ามิใช่เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดผลผลิตที่จำเป็นทางเศรษฐกิจ แต่เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ (Human Nature) ซึ่งสมมติฐานนี้ McGregor เรียกว่า ทฤษฎี X (Theory X) สมมติฐานนี้ของทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control)

- 1) คนโดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และมักจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
- 2) คนไม่คิดริเริ่ม ไม่ทะเยอทะยาน ชอบให้สั่งการและใช้อำนาจบังคับบัญชา
- 3) คนเห็นแก่ตัวเองมากกว่าเห็นแก่องค์การ
- 4) คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจึงต้องใช้เงินเพื่อการจูงใจ
- 5) คนมักโง่และหลอกง่ายจึงต้องมีการให้คำแนะนำและการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด

ใกล้ชิด

McGregor มีแนวความคิดว่า การบริหารควรต้องใช้ทฤษฎีการบริหารองค์การใหม่ และมีการฝึกปฏิบัติโดยมองถึงธรรมชาติของมนุษย์ในแนวที่ตรงกันข้าม ซึ่งเขาได้สรุปสมมติฐานเบื้องต้นและเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี Y (Theory Y) สมมติฐานของทฤษฎี Y (The Integration of Individual and Organization Goal) คือ

- 1) คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน และมีความรับผิดชอบ ถ้าสภาวะการทำงานทำให้เกิดความพอใจ
- 2) คนไม่เกียจคร้าน ขยัน และไว้วางใจได้ โดยจะควบคุมตนเองในการทำงานให้เกิดผลดีต่อองค์การ
- 3) คนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ถ้าได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจากกลุ่มเพื่อนมากกว่าการจูงใจที่เป็นตัวเงิน
- 4) คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

หลักการบริหารตามแนวคิดของทฤษฎี Y เป็นการรวมเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์การให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน การจูงใจจึงต้องใช้ในระดับสูง ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักควบคุมตัวเองให้มากขึ้น

หลักการบริหารของ Elton Mayo

Elton Mayo (1933) (อ้างถึงในทรงพล เจริญคำ, 2563) จากการศึกษาฮอว์ธอร์นที่บริษัท เว็ทเทิร์น อิเล็กทริก (Western Electric)

1) จัดห้องทดลอง การเปลี่ยนเจ้าหน้าที่รับโทรศัพท์ ผลการวิจัยพบว่า ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับรูปแบบทางสังคมไม่เป็นทางการของกลุ่มทำงาน มีความร่วมมือบรรทัดฐาน ความสัมพันธ์ทางสังคมไม่เป็นทางการ จะมีผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น สภาพทางกายภาพมีผลต่อการทำงานน้อย และสิ่งจูงใจ คือ เงินเดือน

2) ด้านมนุษยสัมพันธ์และอารมณ์นั้น Mayo ให้พนักงานแสดงทัศนคติออกมาเกี่ยวกับความชอบและไม่ชอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความประทับใจที่ได้รับการยอมรับในฐานะเอกัตบุคคล สามารถแสดงทัศนคติและข้อคิดที่มีคุณค่า มีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น

3) ด้านองค์กรทางสังคม โดยคณะทำงานการศึกษาวิจัยกำหนดให้พนักงาน 14 คนทำงานร่วมกัน โดยผู้ศึกษาสังเกตพฤติกรรมของหัวหน้า 4 คน ประกอบด้วย หัวหน้าแผนก ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก เจ้าหน้าที่แผนก และหัวหน้างานระดับต้น บุคคลดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันในการทำงานกับพนักงาน พบว่า ผลผลิตและปริมาณงานของพนักงานไม่ได้ถูกกำหนดโดยความสามารถทางด้านกายภาพ แต่ความสำเร็จของงานเกิดจากความสามารถทางด้านสังคม รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินและการลงโทษพนักงานมีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ การมีปฏิกริยาของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดจากกระบวนการทางด้านสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่ม และภาวะผู้นำของผู้บริหาร บทบาท หน้าที่ การสื่อความหมาย การมีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมสำคัญของพนักงาน

4) ความสมดุลทางสังคม Mayo and Roethlisberger กล่าวว่า ความสมดุลทางสังคมโดยอาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงาน ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านจิตใจของพนักงานในการปฏิบัติงาน

5) ทักษะการเรียนรู้ Mayo and Roethlisberger กล่าวว่า ยุคโลกของการเปลี่ยนแปลงทักษะทางด้านสังคมมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานในองค์กร

6) มนุษยสัมพันธ์ (Relationship) ปี ค.ศ. 1930- 1939 การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ได้ถูกวิพากษ์และวิจารณ์อย่างรุนแรง ถูกกล่าวหาว่า มองคนเหมือนเครื่องจักร (A Man as Machine) สรุปผลจากการศึกษาทดลองของ Mayo และคณะ ดังนี้

(6.1) คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพอื่นๆ คนเป็นสิ่งที่ชีวิตจิตใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

(6.2) เงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยไปกว่าเงิน

(6.3) ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงานด้วยทำนองค้ำที่อยู่ที่คับคั่งอยู่ยาก

(6.4) อิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงานเราสามารถนำหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการบริหารการศึกษาได้ดังนี้ คือ

(6.4.1) ผู้บริหารควรจะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับครูเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

(6.4.2) ปัญหาเรื่องมนุษยสัมพันธ์ซึ่งในเบื้องต้นไม่ค่อยมีความสำคัญ แต่ต่อมาได้รับการยอมรับมากขึ้น

(6.4.2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถสร้างภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยได้มากกว่า เพราะตำแหน่งของเขาเอื้ออำนวยให้

(6.4.5) ครูผู้สอนทุกคนรวมเป็นกลุ่มสังคมที่ซับซ้อน ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องร่วมงานกับครูผู้สอนเหล่านี้ด้วยความระมัดระวัง

(6.4.6) ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ได้รับผลกระทบกระเทือนต่อการตัดสินใจควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นด้วย

แนวความคิดพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1954) (อ้างถึงใน จินตจุฑา วัฒนาบรรจงกุล, 2562) เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา โดยในช่วงปี พ.ศ. 2493–2502 (ทศวรรษที่ 1950) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ที่อธิบายถึงพฤติกรรมมนุษย์ว่ามีความต้องการตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมีแนวคิด 3 ประการ คือ 1) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการไม่สิ้นสุด มีความต้องการตลอดและเพิ่มมากขึ้น 2) ความต้องการของมนุษย์ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นแรงจูงใจ และเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการสิ่งนั้นแล้วจะไม่ใช่เป็นแรงจูงใจอีก แต่มีเป็นแรงจูงใจในสิ่งต่อไป 3) แรงจูงใจจะเปลี่ยนไปตามความต้องการที่สามารถจัดเป็นลำดับขั้น ซึ่งเป็นที่มาของพฤติกรรมมนุษย์ว่ามีความต้องการตามลำดับขั้น 5 ขั้น

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการในลำดับจากขั้นที่ 1 คือ ต้องการได้รับการคุ้มครองจากอันตรายต่างๆ อยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ เช่น ความต้องการความมั่นคง ความต้องการความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความปลอดภัยหรือความมั่นคงในงาน เป็นต้น

3) ความต้องการทางสังคม (Social and Belonging Needs) เป็นความต้องการต่อเนื่องจากขั้นที่ 1 และ 2 คือ ต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพและความรักจากสังคม เช่น ความต้องการความรักความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมการได้รับการยอมรับการได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นต้น

4) ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) เป็นความต้องการให้มีฐานะเด่นในสังคม รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น ชื่อเสียงเกียรติยศ การมีตำแหน่งสูงในองค์กร อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่จะทำให้เกิดความสำเร็จตามที่ต้องการ และเป็นความสามารถที่มนุษย์พึงจะกระทำได้ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดของตนเอง โดยบุคคลจะผลักดันชีวิตของตนให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหวังเอาไว้ เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในวิชาชีพสรรเสริญ เป็นต้น

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management)

Chris Argyris (1964) (อ้างถึงใน ชยณัฐ เชียวจร, 2564) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้วยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความรุ่มร้อนนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วม

เป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจซึ่งจะมีผลทางใจ การยอมรับการสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

ข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

- (1) ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ
- (2) ลดความขัดแย้งในการทำงานและเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
- (3) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- (4) ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
- (5) สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ
- (6) ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
- (7) ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- (8) ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกรู้ว่าเขเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ทฤษฎีระบบการบริหาร 4 ระบบ (System 4)

Rensis Likert (1967) (อ้างถึงใน สุพรรณณี กุลโสภิต, 2559) เสนอทฤษฎีการบริหาร ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน 4 รูปแบบ และเรียกว่า การบริหาร 4 ระบบ (System 4) ประกอบด้วย

ระบบที่ 1 เรียกว่า เผด็จการเต็มรูป (Exploitative-Authoritative) ระบบนี้ผู้นำเป็นผู้นำแบบเผด็จการมาก มีอำนาจสมบูรณ์แบบ ผู้นำจะเชื่อและไว้วางใจลูกน้องน้อยมาก มักใช้วิธีการจูงใจให้ทำงานด้วยความกลัวและการลงโทษ และให้รางวัลเป็นครั้งคราว เน้นการติดต่อสื่อสารจากบนลงมาผ่านการตัดสินใจเป็นหน้าที่ของผู้นำเท่านั้น

ระบบที่ 2 เรียกว่า เผด็จการใจดี (Benevolent-Authoritative) ผู้นำในระบบนี้ ผู้นำจะใช้อำนาจอย่างมีวิธีการและศิลปะมากขึ้น ผู้นำจะมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจด้วยรางวัลและการลงโทษบ้าง ยินยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน อีกทั้งยังรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง สำหรับการตัดสินใจก็มีการมอบหมายให้ตัดสินใจบ้าง แต่ก็อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด

ระบบที่ 3 เรียกว่า ประชาธิปไตยแบบปรึกษา (Consultative) ระบบนี้เป็นการปรึกษาหารือโดยผู้นำจะให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ยังไม่เชื่อมั่นและไว้วางใจอย่างสมบูรณ์ พยายามที่จะนำความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณาด้วยในการปฏิบัติงาน ใช้รางวัลเป็นเครื่องจูงใจ และมีการลงโทษบ้างเป็นครั้งคราว การติดต่อสื่อสารในองค์การใช้ทั้งบนลงล่าง และจากล่างขึ้นข้างบน นโยบาย

เปิดกว้างสำหรับการตัดสินใจ แต่ส่วนใหญ่ก็จะตัดสินใจโดยผู้นำ นอกจากบางเรื่องก็ยอมให้มีการตัดสินใจในระดับล่าง

ระบบที่ 4 เรียกว่า ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participative-Group) ระบบนี้ผู้นำจะมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาสูงมากในทุกด้าน เน้นการร่วมมือกันเป็นกลุ่ม มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลในรูปของเงิน และส่งเสริมให้กลุ่มมีความผูกพันกับองค์กรโดยการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และประเมินความก้าวหน้าของเป้าหมายนั้น การติดต่อสื่อสารใช้ทั้งบนลงล่าง จากล่างขึ้นสู่ข้างบน และข้างเคียงกับเพื่อนร่วมงานด้วย การตัดสินใจส่งเสริมให้กระทำโดยกลุ่ม

Katz and Kahn กับทฤษฎีการจูงใจและการปฏิบัติตาม (Katz & Kahn's Theory of Motivation /Compliance)

Katz and Kahn (1978) (อ้างถึงใน ชัยธวัช สุริกร, 2564) มีความเชื่อว่า ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมที่มุ่งเน้นย้ำถึงโครงสร้างขององค์การ จะมองข้ามคนที่อยู่ในองค์การ แต่ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ซึ่งเป็นทฤษฎีบริหารเชิงพฤติกรรมต่างก็มุ่งเน้นย้ำไปที่ทฤษฎีพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยมองข้ามโครงสร้างขององค์การที่ตั้งอยู่รอบๆ ตัวของบุคคลเหล่านั้น Katz and Kahn จึงร่วมกันศึกษาโครงสร้างขององค์การในระดับมหภาค (Macro) พฤติกรรมของบุคคลในองค์การในระดับจุลภาพ (Micro) และแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างขององค์การกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เขาให้ความเห็นว่า องค์การเป็นระบบเปิด (The Organization as an Open System) ที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ Katz and Kahn ยังกล่าวว่า การแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ผู้ปฏิบัติ และการแนะนำอย่างใกล้ชิด เป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่สามารถจะยึดถือได้ตลอดไปเพียงลำพัง แต่ยังต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งอื่นๆ อีกอย่างน้อย 3 สิ่ง คือ

1) มีการให้รางวัล (Rewards ต่อการที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่องค์กรพึงประสงค์ เพราะรางวัลจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมที่ต้องการและผู้ปฏิบัติเองจะถือว่ารางวัลเป็นเครื่องมือนำไปสู่สิ่งที่เขาต้องการ

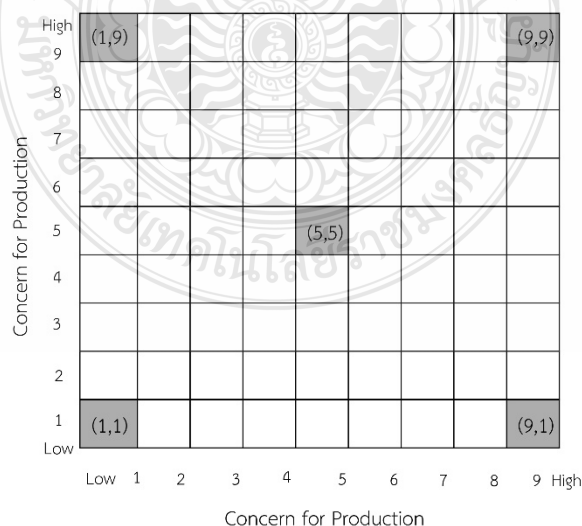
2) มีการระบุงานให้ชัดเจน (Job Identification) งานเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อผู้ปฏิบัติ และ เป็นสิ่งที่เปิดโอกาสให้เขาได้แสดงฝีมือในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เขาก็จะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานนั้นๆ ดังนั้น การระบุงานให้ชัดเจนจึงเป็นสิ่งที่จูงใจอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารควรจัดทำ

3) การทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่า เป้าหมายของเขากับเป้าหมายขององค์กรเป็นหนึ่งเดียวกัน (The Employee's Internalization of the Organization's Goals)

ทฤษฎีโครงสร้างองค์การ ซึ่ง Katz and Kahn ได้เน้นให้เห็นว่า องค์การเป็นระบบเปิด มีการตอบสนองและปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเขาชี้ให้เห็นถึงข้อแตกต่างขององค์การรูปนัย (Formal Organization) ที่แยกออกเป็นระบบย่อย ๆ ได้ 5 ประการ คือ

- 1) ระบบการผลิต (Production System) ได้แก่ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำให้งานประสบความสำเร็จ รวมทั้งพนักงานผู้ปฏิบัติงานในระบบการผลิตในแต่ละส่วนของแผนงานนั้นๆ
- 2) ระบบการบำรุงรักษาเสถียรภาพความมั่นคง (Maintenance System) รวมทั้งการคาดการณ์ล่วงหน้า และการควบคุมคุณภาพ
- 3) ระบบการควบคุมการผลิตและการจำหน่าย (Boundary System) เป็นส่วนสนับสนุนระบบการผลิต แตกต่างกับระบบการผลิตตรงที่เป็นระบบการจัดการค้ำชูธุรกิจการตลาด
- 4) ระบบการปรับเปลี่ยน (Adaptive System) เกี่ยวข้องกับการปรับแผนระยะยาว ซึ่งมีกลุ่มพัฒนามาร่วมเป็นกรรมการดำเนินการ
- 5) ระบบการบริหารจัดการ (Managerial System) จะรวมเอาทุกๆ ส่วนของทั้ง 5 ประการไว้ด้วยกัน เป็นระบบการบริหารจัดการ เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างองค์การกับผู้ร่วมงาน

Robert R. Blake และ Jane S. Mouton (1964) (อ้างถึงใน ชยัญญู เขียวขจร, 2564) ได้นำความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์เป็นตารางพฤติกรรมกรรมการบริหาร (Managerial Grid) โดย Blake และ Mouton ได้จัดภาวะผู้นำลงบนแกนอ้างอิง ซึ่งแกน X จะแทนภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต (Concern for Product) และ แกน Y จะแทนภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Concern for People) แต่ละแกนจะมีหน่วยตั้งแต่ 1 - 9 เรียงจากพฤติกรรมน้อยไปมาก ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แนวคิดของ Blake and Mouton

แนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

1) แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้อวางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

2) แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายและคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4) แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการ และอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎีการบริหารโดยเน้นสถานการณ์ (Situational Management Theory)

Fred E. Fielder (1967) (อ้างถึงใน ญัฐธีรา มีจันทร์, 2562) เสนอแนวคิดทางการบริหารเชิงพฤติกรรมที่ยึดหลักของการบริหารว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าควรแก่การทะนุถนอมองค์การจึงควรใช้คนให้ดีในฐานะทรัพยากรมนุษย์ ตามปรัชญาของการบริหารที่ว่า “Use People Well as Human Resources” ก็ได้นำมาสู่จุดที่เป็นปัญหาอีกเช่นกันในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคหลังสงครามเวียดนาม (ศตวรรษที่ 20) เกิดการขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติไม่เหมือนยุคก่อนๆ ที่โลกมีทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหลือเฟือ เพื่อให้แนวคิดทางการบริหารเปลี่ยนไป จากยุคที่มนุษย์แสวงหาหนทางที่ดีที่สุดในการทำงาน (The One Best Way) มาสู่ยุคที่มนุษย์ต้องประสบปัญหาต่างๆ ที่เผชิญอยู่ แนวคิดทางการบริหารที่ยึดรูปแบบว่า มนุษย์เป็นทรัพยากร จึงถูกมองว่าเป็นเพียงปรัชญาหรือแนวคิดที่ดีแต่ปฏิบัติได้ยาก การบริหารในยุคใหม่เป็นยุคที่เน้นการบริหารตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นการหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับการบริหารที่เล็งมองการบริหารในเชิงปรัชญาไปสู่การมองการบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริงว่า การบริหารนั้นไม่มีวิธีการใดที่ดีที่สุด (There is no one best way) นักวิชาการที่เป็นผู้เสนอแนวคิดนี้ได้แก่ Fred E. Fielder ซึ่งแนวคิดของเขาได้รับความนิยมเมื่อปัญหาทางการบริหารเริ่มสลับซับซ้อน และต้องการคำตอบเชิงอธิบายมากขึ้น

นักบริหารบางคนเรียกการบริหารโดยสถานการณ์ว่า ทฤษฎีอุปติการณ (Contingency Theory) ซึ่งบางครั้งจะหาข้อสรุปจากผลที่เกิดขึ้นโดยการใช้ทฤษฎีไม่ได้แน่นอน แต่ก็มีความเป็นไปได้ (Possible but Uncertain) หลักการบริหารโดยสถานการณ์ สรุปได้ว่า กำกับการทำงานขององค์การ

- 1) ถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เพราะสถานการณ์เป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใด
- 2) ต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด เนื่องจากเหตุการณ์ต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป การบริหารจึงไม่ยึดสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งตายตัวเพื่อใช้เป็นแบบอย่างจนเกินไป แต่จะให้ความยืดหยุ่นได้ พร้อมทั้งรับสถานการณ์ใหม่ และรู้จักการปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสม
- 3) การบริหารโดยสถานการณ์ยอมรับหลักการของทฤษฎีระบบ กล่าวคือ เป็นการผสมผสานแนวคิดเกี่ยวกับระบบปิดและระบบเปิดเข้าด้วยกัน ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม พร้อมทั้งใช้สถานการณ์เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจด้วยรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม
- 4) การบริหารโดยสถานการณ์คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคล รวมทั้งการใช้ปัจจัยด้านจิตวิทยาและวิทยาการเป็นหลักในการพิจารณาเพื่อให้เกิดผลที่ต้องการ
- 5) การบริหารโดยสถานการณ์นั้นให้ผู้บริหารพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น
 - (5.1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์การ

(5.2) ความแตกต่างระหว่างระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการติดตาม
ควบคุม

(5.3) ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร

(5.4) ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหาร

สมรรถนะเป็นส่วนเสริมให้ตำแหน่งงานหนึ่งที่ถูกกำหนดด้วย Job Description (JD) และ Job Specification (JS) อย่างไรก็ดีได้มีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2565) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม ทศนคติ ความเชื่อ ที่สามารถแสดงออกระหว่างการปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิม

วิกานดา จิรพุทธกร (2565) ได้สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม รวมถึง ทศนคติ ความเชื่อ ที่สามารถผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือแสดงออกในระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง เป็นความสามารถของบุคคลในระดับที่สามารถปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ/คุณลักษณะที่ตนมีอยู่ ทั้งนี้สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของตน มาประยุกต์ใช้ในงาน หรือในสถานการณ์ต่างๆ ได้จนประสบความสำเร็จ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต

ราชบัณฑิตยสภา (2562) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกทางพฤติกรรมและการกระทำในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยประยุกต์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ที่ตนมีให้เหมาะสมสอดคล้องบริบทของสังคม และวัฒนธรรมในสถานการณ์ที่หลากหลาย

อาราฟัด หัตถนิ (2562) ได้สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์หลักการและเทคนิคต่างๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง รวมถึงเจตคติ ความรู้ (Knowledge)

ทักษะ (Skill) ของแต่ละบุคคล ที่สามารถสังเกตได้ด้วยการมอง โดยสามารถประเมินพัฒนา และ ยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นได้ตามความต้องการ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามท้องถื่นการกำหนดไว้

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561) ได้สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่แสดงออก เชิงพฤติกรรม โดยประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ที่ตนมี ให้เหมาะสม สอดคล้องกับ บริบทขององค์กร สังคม และวัฒนธรรม ในสถานการณ์ที่หลากหลาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จสูงสุดในการ ทำงาน

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ได้สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม โดยรวมของตัวบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะภายในของบุคคลที่ ช่วยผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้สรุปความหมาย สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

สำนักงานสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2556) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้ บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การ บริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

นิสสารก์ เวชยานนท์ (2553) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้ คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานให้มีเกิดประสิทธิผล หรือให้ เป็นไปตามเกณฑ์ หรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า ซึ่งสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการรวบรวมความรู้ คุณลักษณะ ทักษะ และแรงจูงใจที่อยู่ในตัวบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่อย่างโดดเด่น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อยู่หลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้บัญญัติศัพท์ว่า มีความสามารถ ความมีสมัตถิยะ ในที่นี้จะใช้คำว่า สมรรถนะ เนื่องจากเป็นคำที่หน่วยงานภาครัฐ และนักวิชาการส่วนใหญ่ ใช้กันแพร่หลายมากที่สุด

McLean (2015) (อ้างถึงใน รัชนิกร แสงสว่าง, 2564) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคลซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่นได้อย่างมีความหมาย

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ รวมทั้ง ทักษะ และความเชื่อ ที่สามารถสังเกตได้ โดยมีการประเมินพัฒนาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามที่องค์กรกำหนดไว้

2.2.2 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหาร

กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ (2565) ได้สรุปว่า สมรรถนะสามารถชี้จุดแข็งของบุคคลที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสามารถระบุถึงจุดอ่อนหรือจุดที่ต้องการพัฒนา ทำให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของศักยภาพของทรัพยากรในองค์กร เพื่อใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้ สมรรถนะจึงเป็นศักยภาพที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรและเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดึงศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้ สมรรถนะจะเป็นเครื่องมือในการช่วยแปลงวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และกลยุทธ์ (Strategy) ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารบุคคลร่วมกัน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถบุคคลในองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง และเป็นมาตรฐานพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้วัดและประเมินบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553) ได้สรุปว่า ทักษะการสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา บุคคลที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่ได้เปรียบมากกว่า เพราะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นได้อย่างดี

ธีระ รุญเจริญ (2553) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ มีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมทำงาน กล้าตัดสินใจ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสิ่งที่ดี รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การ สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงานต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวม ดังนี้

- 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่า อยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

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

5) ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่า พนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในระดับขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ คุรุสภาซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ ทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำเข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรมนักเรียน ธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีคุณธรรม จริยธรรม จึงได้ประกาศสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น

ประกอบ กุลเกลี้ยง (2558) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ ดังนี้

1) เป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ศาสตร์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารคน

- 2) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถในองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง
- 3) เป็นมาตรฐานพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้วัดและประเมินคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรโดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบัน องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีวัดหรือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งวิธีที่ง่ายที่สุดก็คือ การทดสอบความรู้ แต่วิธีนี้ก็ยังไม่สามารถวัดได้อย่างแม่นยำ จึงต้องใช้ร่วมกับวิธีการอื่นๆ เช่น ให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนเพื่อตรวจสอบทักษะหรือความสามารถในงาน โดยอาจใช้สถานการณ์จำลองหรือให้ฝึกในภาคสนาม กรณีที่ให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลานั้นๆ อาจจะใช้การเฝ้าติดตามดูหรือสังเกตพฤติกรรมในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับคนอื่นๆ นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยผู้สัมภาษณ์จะต้องมีทักษะหรือมีความชำนาญสูงในงานด้านนั้นๆ

2.2.3 ประเภทของสมรรถนะของผู้บริหาร

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

(1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

(1.2) การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

(1.3) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

(1.4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็น ผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

(1.5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ผล และแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็น รูปธรรม ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

(2.1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่าง สอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

(2.2) การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

(2.3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom management) หมายถึง การจัด บรยากาศ การเรียนรู้การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับ ดูแล ชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และปลอดภัยของผู้เรียน

(2.4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็น ส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้ง สามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

(2.5) ภาวะผู้นำครู (Teacher leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม ของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

(2.6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative Building for Learning Management) หมายถึง การประสาน

ความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

เทียน ทองแก้ว (2558) จำแนกสมรรถนะได้เป็น 5 ประเภท คือ

1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว

2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว

3) สมรรถนะขององค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือ บริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือ บริษัท ทีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลักคือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลักคือ การสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

อาราพิต หัตถนิ (2562) ได้สรุปว่า ประเภทสมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ประกอบด้วย

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

2) สมรรถนะตามสายงาน เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถในงานที่ใช้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ปฏิบัติ

3) สมรรถนะส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น

4) สมรรถนะการบริหารเป็นคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการ ที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในการนำความรู้ ทักษะทางการบริหารที่มีอยู่ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน แต่จะแตกต่างกันไปตามหน้าที่และบทบาท ไม่ว่าจะเป็นการมีภาวะผู้นำ การวางแผนที่ดี การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งจะต้องนำไปใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับได้

สรุปได้ว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกประเภทหนึ่งคือ สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

2.2.4 องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหาร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2548) กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กร
และวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อน
ร่วมงาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน
เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่าง
เหมาะสม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ในการปฏิบัติงาน

2) สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ
เข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวม
สิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองาน
ในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของงาน
และเส้นทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 2 การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร
โต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม
เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการพูด และเขียน ในโอกาสต่างๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย
ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้
คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ

สมรรถนะที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความทันสมัย และสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (2558) กล่าวว่า สมรรถนะสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1) การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม คือ ความสามารถในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่เหมาะสม และนำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

2) ภาวะผู้นำในการจัดการ คือ ความสามารถในการบริหารทรัพยากรและระบบต่างๆ ของโรงเรียน บริหารการปฏิบัติงานของบุคลากร และบริหารแผนงานและโครงการของโรงเรียนที่ยั่งยืน

3) ภาวะผู้นำในการเรียนการสอน คือ ความสามารถในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ และการพัฒนาสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้คำแนะนำและประเมินการปฏิบัติงานของครู และทำให้เกิดผลการเรียนรู้ตามที่ได้วางแผนเอาไว้

4) ความเป็นเลิศส่วนบุคคล คือ ความสามารถในการบริหารประสิทธิผลส่วนบุคคล ดำเนินการกับความท้าทายและความเป็นไปได้ และดำเนินการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5) การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ความสามารถในการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันสำหรับการพัฒนาโรงเรียน บริหารจัดการพันธมิตรและเครือข่ายทางการศึกษา และรักษาความสัมพันธ์ร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างยั่งยืน

เทือน ทองแก้ว (2558) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป โดยการวิเคราะห์และการแสวงหาคุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหาร 5 ด้าน ประกอบด้วย

1) ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ ที่เกิดจากการผสมผสานเป้าหมายสำคัญของโครงการและกิจกรรมที่มีการจัดลำดับก่อนหลังตามค่านิยมและปัจจัยอื่นๆ และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ มีความสมดุลในการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงการให้บริการต่อลูกค้าตามลักษณะของงานในจุดเน้นที่ต้องการที่มีลักษณะกระชับมั่นคง แม้ว่าจะต้องอยู่ในภาวะการณเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง

2) ศักยภาพในการเป็นผู้นำ (Leading People Driven) หมายถึง ความสามารถในการกำหนด และมียุทธศาสตร์เพื่อใช้ศักยภาพของพนักงาน และส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้ตรงกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ภารกิจ และเป้าหมาย ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดศักยภาพในการเป็นผู้นำ

3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Driven) หมายถึง ความสามารถที่มุ่งมั่นในความรับผิดชอบ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้มีการตัดสินใจได้ตามเวลา และมีประสิทธิภาพให้ได้ผลผ่านการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการนำไปใช้ รวมทั้งการประเมินผลโครงการและนโยบาย ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์

4) ความเฉียบคมทางการบริหาร (Business Acumen) หมายถึง ความสามารถในการรับและการบริหารงานการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรข้อมูล ในลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากสาธารณะ และเกิดความสำเร็จตามภารกิจขององค์กร โดยการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับการตัดสินใจ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความเฉียบคมในการบริหาร

5) การติดต่อสื่อสาร (Building Communication) หมายถึง ความสามารถในการอธิบายการให้แนวทางและการให้ข้อเท็จจริง และแนวคิดต่างๆ ในลักษณะที่เชื่อถือได้ มีความสามารถในการเจรจากับบุคคลและกลุ่มทั้งภายในและภายนอกองค์กรและส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายทางวิชาชีพให้กว้างไปสู่องค์กรอื่นๆ และความรู้ถึงการเมืองทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การสร้างเข้าใจ/การติดต่อสื่อสาร

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการบริหารตามรูปแบบ (model) สมรรถนะข้าราชการสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 8 สมรรถนะหลัก คือ

1) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organization Awareness) ความเข้าใจความสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสนานาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถคาดการณ์ได้ว่า นโยบายภาครัฐ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี เป็นต้น ตลอดจนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมีผลต่อองค์กรและภารกิจที่ตนปฏิบัติงานอยู่

2) การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ความเชี่ยวชาญใฝ่รู้เพื่อสังคม พัฒนาศักยภาพความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานราชการด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การแสดงออกหรือยอมรับความคิดเห็นหรือนวัตกรรมใหม่ๆ และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมีใช้ฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

5) คุณธรรมจริยธรรม (Moral and Integrity) การครองตน และประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเป็นกำลังในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

6) การมุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement Motivation) ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานราชการให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายความว่ารวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่โดดเด่นและท้าทาย

7) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคคลต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และเพื่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร

8) จิตมุ่งบริการ (Service Mind) ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐ

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552) ได้นำแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามหลักสมรรถนะ (Competency-Based Approach) มาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการจัดทำรูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้น และได้กำหนดสมรรถนะตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (Principal Competency Model) ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ ดังนี้

- 1) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)
- 2) ผู้นำการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Leader)
- 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
- 4) จริยธรรม (Integrity)
- 5) การสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing)
- 6) ความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Expertise)
- 7) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making)
- 8) การร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)
- 9) การบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Information Technology Management for Education)
- 10) การประเมินและติดตามผลการจัดการศึกษา (Assessing and Monitoring Educational Management)

Hellriegel, Jackson and Slocum (2005) (อ้างถึงใน ญัตติฯ มีจันทร์, 2562) ได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารไว้ 6 ประการ ดังนี้

- 1) สมรรถนะในการสื่อสาร (Communication Competency) เป็นความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและตอบคำถามต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม การเขียนได้ชัดเจน ตรงประเด็นและตอบสนองวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการด้วยการรับฟังและการแสดงออกของท่าทางที่สื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง มีการจัดประชุมและนำเสนอข้อมูล โดยเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการที่เหมาะสม รวมถึงการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

2) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (Planning and Administration Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการแก้ปัญหา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น โดยมีการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน และมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถจัดสรรทรัพยากรและบริหารการเงินและงบประมาณ รวมถึงการติดตามและประเมินผลโครงการ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และภายในเวลาที่กำหนด

3) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกแต่ละคน อย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน เกิดแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของทีมได้

4) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Strategic Action Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กร และปรับโครงสร้างของการทำงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีความเข้าใจในภารกิจขององค์กรอย่างถ่องแท้ โดยมีการกำหนดแผนปฏิบัติการโดยใช้หลักการบริหารโครงการ การควบคุมติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เป็นรูปธรรม

5) สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ (Global Awareness Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ องค์กรจำเป็นต้องใช้บุคลากรและทรัพยากรต่างๆ จากต่างประเทศมากขึ้น สามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ต่างๆ ของโลก และผลกระทบต่อโลกที่มีต่อการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืน เป็นปัจจุบันทันกระแสโลกาภิวัตน์

6) สมรรถนะในการบริหารตนเอง (Self-Management Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรู้จักตัวตนของตนเอง มีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ทুমเทและทำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ อดทนกับอุปสรรค และสามารถพลิกฟื้นสถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลวสามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รับบทบาทหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อองค์กรต่อตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Spencer & Spencer (1993) ได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ในอนาคต ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ต้องสามารถเข้าใจและคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไป เข้าใจโอกาสการทำตลาด อุปสรรคในการแข่งขัน การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ ความสำเร็จ

2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leading) ต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ได้ปฏิบัติได้จริง และบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการให้บุคคลในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เขาเหล่านั้นอยากทำงานและทำสัญญาประชาคมร่วมกันในการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น

3) การจัดการด้านความสัมพันธ์ (Relationship Management) ต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเครือข่ายในหลายๆ องค์กร โดยการประสานความร่วมมือกับผู้บริหารและหัวหน้าหน่วย เช่น บริษัทห้างร้านทั่วไปที่เกี่ยวข้อง รวมถึงส่วนราชการต่างๆ สัมพันธภาพที่ว่านี้ไม่จำเป็นว่าต้องมีกับผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งที่คุณให้โทษได้เท่านั้น แต่ใครก็ตามที่น่าจะเป็นประโยชน์กับเราต้องมีสัมพันธภาพที่ดีไว้เพื่อพึ่งพาอาศัยกัน

Bapat and others (2015) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1) การบริหารตนเอง (Self-Management) ผู้บริหารที่ดีต้องรู้คุณค่า รู้จุดแข็งและข้อจำกัดของตนเอง สามารถที่จะควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขอรับความช่วยเหลือ คำแนะนำเมื่อจำเป็นและยอมรับเมื่อทำผิดพลาด สามารถปรับตัวให้เข้ากับความคิดความกดดันในสถานการณ์ต่างๆ ได้ และสามารถที่จะรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

2) การนำผู้อื่น (Leading Others) ผู้บริหารต้องดึงศักยภาพของบุคคลอื่นและจูงใจให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สามารถจัดการปัจเจกบุคคลและของกลุ่มบุคคลด้วยความเข้าใจในกระบวนการกลุ่มและสร้างทีม ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นหรือวันที่จะฟังและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อชักจูงบุคคลอื่นและสร้างข้อตกลงร่วมกันให้เกิดความไว้วางใจ เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและความต้องการของบุคคลและสามารถที่จะแก้ปัญหาคความขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือ

3) การบริหารงาน (Task Management) ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการแนะนำบุคคลไปสู่การบรรลุเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การมอบหมายงาน และการบริหารเวลาและทรัพยากร สามารถจัดอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน พยายามให้บรรลุผลสำเร็จและจัดเตรียมข้อมูลย้อนกลับแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

4) นวัตกรรม (Innovation) ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ได้ และสามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รวมไปถึงการสำรวจและบูรณาการมุมมองความคิดที่หลากหลาย และการรับรู้ถึงโอกาสที่ไม่คาดคิดได้

5) ความรับผิดชอบต่อทางสังคม (Social Responsibility) ผู้บริหารต้องยึดถือคุณธรรม ซื่อสัตย์ และยุติธรรม ให้ความเคารพนับถือ แสดงความเอาใจใส่ในความแตกต่างระหว่างบุคคลและความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมมาตรฐานทางศีลธรรม มีความรับผิดชอบต่อในฐานะพลเมืองที่ดี ประพฤติตามหลักธรรมสากล รวมถึงตามค่านิยม กฎหมาย และจรรยาบรรณของกลุ่มและองค์กรด้วย

Zwell (2000) (อ้างถึงใน พิชามญชุ์ ลาวชัย, 2562) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน 2) สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 4) สมรรถนะด้านการจัดการ และ 5) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ

Aitken (2015) ร่วมกับสำนักงานดิเอ็ดดูเคชัน รีวิว (The Education Review Office) ประเทศนิวซีแลนด์ สรุปสมรรถนะที่สำคัญที่ต้องการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 19 รายการ ซึ่งจำแนกได้ 5 ประเภทใหญ่ๆ ได้ดังนี้ 1) สถิติปัญญา (Intellectual) 2) การบริหารจัดการผลลัพธ์ (Results Orientation) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) 4) การปรับตัว (Adaptability) และ 5) ความเป็นมืออาชีพ (Professional) ทั้ง 5 ประเภท โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) สถิติปัญญา (Intellectual) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และระบุกรณีปัญหาเกี่ยวกับสังคม การศึกษา การเมือง มีความเข้าใจความต้องการของผู้อื่น รู้และกำหนดนโยบายของโรงเรียนและจัดการอยู่ร่วมกันในสังคมหลายวัฒนธรรม สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียนตัดสินใจโดยใช้ทั้งวิจาร์ณญาณและเหตุผล และสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยการบริหาร ได้แก่ 1) การรับรู้ในสำคัญของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 1) รับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องและรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม 2) คิดในเชิงกลยุทธ์ 3) มุ่งประเด็นสู่ผู้บริหารธุรกิจ 4) รวบรวมปรับปรุงและจัดข้อมูล 5) คิดอย่างมีเหตุผล 6) พิจารณาด้วยเหตุผลและตัดสินใจ และ 7) การวางแผนและการจัดระบบงาน

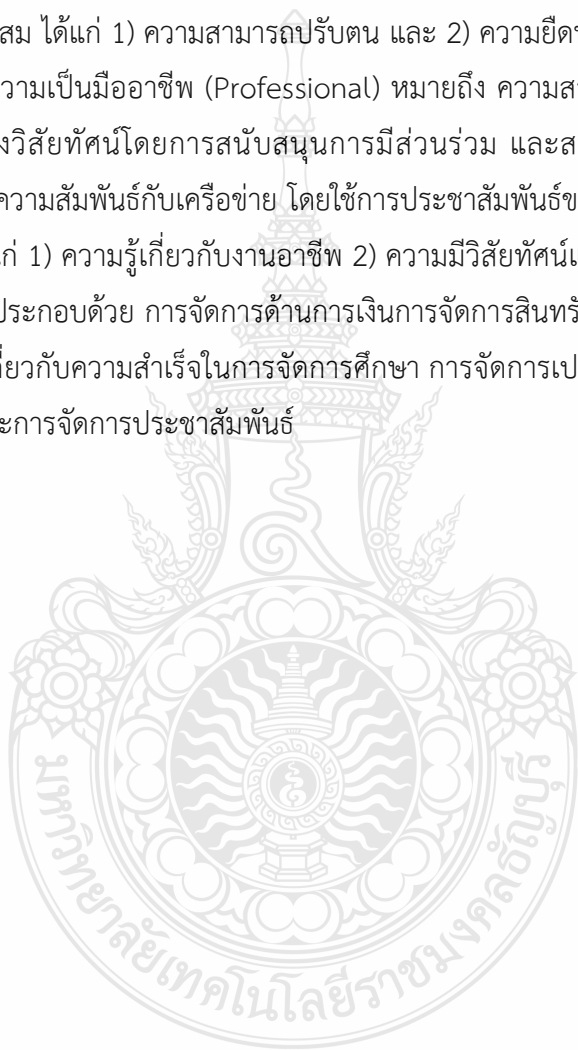
2) การบริหารจัดการผลลัพธ์ (Results Orientation) หมายถึง ความสามารถในการวางแผนและจัดระบบปฏิบัติงานให้เกิดผลจริงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน และสามารถประเมินได้ตามแผน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง ความสามารถในการสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ตรงตามที่ต้องการจะสื่อความหมายนั้น ปฏิบัติตามบทบาทผู้บริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน

และสามารถจัดการความขัดแย้งให้เป็นความสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การสื่อสารทางการพูดและทางการเรียน 2) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ภาวะผู้นำ 4) เกี่ยวกับลูกค้า 5) การเป็นแบบอย่างและการให้สนับสนุน และ 6) การจัดการความขัดแย้ง

4) การปรับตัว (Adaptability) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สามารถเผชิญกับสถานการณ์ความกดดันและมีความอดทนต่อการฝึกความรู้สึกและความต้องการของตนเอง แสดงความเชื่อมั่นในตนเองและอ่อนน้อมถ่อมตนในสถานการณ์ที่เหมาะสม ได้แก่ 1) ความสามารถปรับตัว และ 2) ความยืดหยุ่น

5) ความเป็นมืออาชีพ (Professional) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพปัจจุบัน สามารถสร้างวิสัยทัศน์โดยการสนับสนุนการมีส่วนร่วม และสามารถส่งเสริมและจัดการเปลี่ยนแปลงและสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่าย โดยใช้การประชาสัมพันธ์ของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ 2) ความมีวิสัยทัศน์และการแสดงวิสัยทัศน์ และ 3) การบริหารจัดการ ประกอบด้วย การจัดการด้านการเงินการจัดการสินทรัพย์ของโรงเรียน การจัดการบุคลากร การจัดการเกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการศึกษา การจัดการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นและการจัดการประชาสัมพันธ์



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ		องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา										รวมความถี่
		สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2548) องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (2558) เทียน ทองแก้ว (2558) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557) สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552) Hellriegel; Jackson, and Slocum (2005 อ้างถึงใน ณัฐธิดา มีจันทร์, 2562) สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) บาแพท และคณะ (Bapat and Others, 2015) Zwell (2000) (อ้างถึงใน พิชามณัฐ ลาวชัย, 2562) Aitken (2015) ร่วมกับสำนักงานเอดูเคชัน รีวิว (The Education Review Office) ประเทศนิวซีแลนด์										
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓	✓					✓		4	
2.	การบริการที่ดี	✓			✓						2	
3.	การพัฒนาตนเอง	✓									1	
4.	การทำงานเป็นทีม	✓			✓	✓	✓				4	
5.	การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์		✓				✓		✓		3	
6.	ภาวะผู้นำในการจัดการ		✓								1	
7.	ภาวะผู้นำในการเรียนการสอน		✓								1	
8.	ความเป็นเลิศส่วนบุคคล		✓								1	
9.	การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		✓								1	
10.	ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง			✓							1	
11.	ศักยภาพในการเป็นผู้นำ			✓							1	
12.	ความนิยมชมชอบทางการบริหาร			✓							1	
13.	การติดต่อสื่อสาร			✓		✓	✓				3	
14.	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ				✓						1	

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2548) องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (2558) เพื่อน ทองแก้ว (2558) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557) สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552) Hellriegel; Jackson, and Slocum (2005 อ้างถึงใน ญัตติรา มีจันทร์, สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) บาแพท และคณะ (Bapat and Others, 2015) Zwell (2000) (อ้างถึงใน พิชามญชุ์ ลาวชัย, 2562) Aitken (2015) ร่วมกับสำนักงานดิเอ็ดดูเคชัน รีวิว (The Education Review Office) ประเทศนิวซีแลนด์					รวมความถี่
15.	การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	✓					1
16.	การบริหารการเปลี่ยนแปลง	✓	✓				2
17.	คุณธรรม จริยธรรม	✓	✓				2
18.	มนุษยสัมพันธ์	✓					1
19.	นวัตกรรม					✓	1
20.	ผู้นำการจัดการเรียนรู้			✓			1
21.	ความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล			✓			1
22.	การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ			✓			1
23.	การบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา			✓			1
24.	การประเมินและติดตามผลการจัดการศึกษา			✓			1
25.	สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ				✓		1
26.	สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์					✓	1
27.	สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์					✓	1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา (2548)					รวมความถี่
		องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (2558)	เพื่อน ทองแก้ว (2558)	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557)	สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552)	Hellriegel; Jackson, and Slocum (2005 อ้างถึงใน ญัฐธิดา มีจันทร์, สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) บาแพท และคณะ (Bapat and Others, 2015) Zwell (2000) อ้างถึงใน พิชามญ์ ลาวชัย, 2562) Aitken (2015) ร่วมกับสำนักงานดิเอ็ดดูเคชั่น รีวิว (The Education Review Office) ประเทศนิวซีแลนด์	
28.	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง				✓		1
29.	การจัดการด้านความสัมพันธ์				✓	✓	2
30.	การบริหารตนเอง					✓	2
31.	การนำผู้อื่น					✓	1
32.	การบริหารงาน					✓	1
33.	ความรับผิดชอบต่อทางสังคม					✓	1
34.	สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล						1
35.	สมรรถนะด้านการจัดการ					✓	1
36.	สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ					✓	1
37.	สติปัญญา						1
38.	การบริหารจัดการผลลัพธ์						1
39.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						1
40.	การปรับตัว						1
41.	ความเป็นมืออาชีพ						1

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา และนักการศึกษาทั้งหมด 10 แห่ง ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2548); องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (2558); เทียน ทองแก้ว (2558); สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2546); สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552); Hellriegel, Jackson and Slocum (2005) (อ้างถึงใน ญัฐธีรา มีจันทร์, 2562); Spencer & Spencer (1993); Bapat and others (2015); Zwell (2000) (อ้างถึงใน พิชามญู ลาวชัย, 2562); Aitken (2015) ร่วมกับสำนักงานดิเอ็ดดูเคชั่น รีวิว (The Education Review Office) ประเทศนิวซีแลนด์ โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ตามความคิดข้างต้นจะได้ องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปผนวกรวมกันกับองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 2) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- 3) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)
- 4) การติดต่อสื่อสาร (Building Communication)

จากการสังเคราะห์แนวคิดเบื้องต้น องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน จากเอกสาร แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลไว้สรุปได้ ดังนี้

สิริกัญญา ลิ้แสน และ ชนมณี ศิลาณกิจ (2566) ได้สรุปไว้ว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาให้ตรงตามเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้สรุปไว้ว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานคุณภาพของงาน ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพงาน การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง เพื่อวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานของสถานศึกษา มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน มีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

รัชนี แสงสว่าง (2564) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวางแผน การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์

อาราฟัด หัตถนิ (2562) ได้สรุปไว้ว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สุจิตรา บุตรดี (2560) ได้สรุปไว้ว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

มณีนรัตน์ รักษาพล (2559) ได้สรุปไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในความรับผิดชอบ ให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของหน่วยงานและองค์กรให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมถึงมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้อีก่อน

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ขึ้นอยู่กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนต้องตระหนักและยอมรับว่าในการดำเนินงานต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานให้ชัดเจน และต้องได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนทุกหน่วยงานต้องรับผิดชอบต่องานตามภารกิจเพื่อให้บรรลุผล ต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง และต้องเป็นหลักฐานในการตรวจสอบอย่างโปร่งใส การดำเนินงานไม่ควรให้สลับซับซ้อน ตัวชี้วัดและผลสัมฤทธิ์ กำหนดอย่างเหมาะสมง่ายต่อการวัดและการทำความเข้าใจ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ครบถ้วน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมต่างๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง เพื่อวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือการทำงานของสถานศึกษา มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการผลิตผลงาน พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์

2) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

มีนักการศึกษาให้ความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ สรุปได้ดังนี้

สิริกัญญา ลิแสนใจ และ ชนมณี ศิลาณกิจ (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน การสามารถเสนอความคิดเห็นกล้าตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

รัชณี แสงสว่าง (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม สร้างความสัมพันธ์เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมด้วยดี มีส่วนร่วมในการทำงานและช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม มีความเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงความชอบ ไม่ชอบส่วนตัว ประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน รวมพลังกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

อาราฟัด หัตถนิ (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมงานในการทำงาน และปรับปรุงความสามารถของทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในการทำงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560) ได้สรุปไว้ว่า การทำงานของกลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้องกัน มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการร่วมมือและประสานงานกันด้วยความมุ่งมั่น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สุจิตรา บุตรดี (2560) ได้สรุปไว้ว่า การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมการสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ

มณีนรัตน์ รักษาพล (2559) ได้สรุปไว้ว่า ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีส่วนร่วมในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน การสามารถเสนอความคิดเห็นกล้าตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นใจดีอุทิศประสงค์ เป้าหมายเดียวกัน การแบ่งปัน

ประสบการณ์ รวมถึงความสามารถที่จะเจรจาที่จะโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้ายตามตนเอง หรือเพื่อขจัดความขัดแย้งใดๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการใช้กิริยาท่าทาง หรือคำพูดที่เหมาะสมต่อผู้อื่นในทีม ช่วยเหลือผู้อื่น แบ่งปันประสบการณ์แก่ผู้อื่น กล้าแสดงถึงความรับผิดชอบร่วมกับผู้อื่นในทีมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้หลากหลายกลุ่ม ประสานงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันทำงานหรือทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มีการวางแผน เพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสำเร็จของทีมเป็นอันดับแรก สมาชิกในทีมต้องมีความเข้าใจตรงกัน มีการสื่อสารที่ชัดเจน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน แบ่งปันประสบการณ์แก่ผู้อื่น ร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)

มีนักการศึกษาให้ความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ สรุปได้ดังนี้

ณัฐธีรา มีจันทร์ (2562) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้ชัดเจน พัฒนา วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้อง มีการวิเคราะห์ นโยบาย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวางแผนการจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน นำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ คิดแยกแยะประเด็นต่างๆ เชื่อมโยงกับข้อมูลทุกอย่างได้แบบเป็นระบบมีขั้นตอนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และข้อมูลสารสนเทศ สามารถตัดสินใจสั่งการและมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล มีสามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในสถานศึกษาอย่างเพียงพอกับความต้องการ

ชลธิชา ร่มโพธิ์รี (2561) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการของการกำหนดทิศทางและขอบเขตขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบและลดโอกาสความเสียเปรียบในการแข่งขัน โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รวมไปถึงภารกิจขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดทิศทางขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผลกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรดำเนินงานตามพันธกิจอันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สลิพร เชาวนชัย (2561) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการบริหารขององค์การโดยการวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และใช้ข้อมูลสำคัญต่างๆ มาประกอบการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงาน โดยมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้

เป็นไปตามแนวทางที่วางไว้ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งมีพัฒนาการและความสามารถในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สยมภู เหมือนนิรุทธ์ (2560) ได้สรุปไว้ว่า เป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยให้นักบริหารกำหนดทิศทางขององค์การ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ ช่วยกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์การ เพื่อที่จะนำกลยุทธ์เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้หรือปฏิบัติและควบคุมประเมินผลการดำเนินงานขององค์การได้ ตลอดจนถึงติดตาม กำกับควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดเพื่อเรียนรู้ผลความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขต่อไป

สิรินดา แจ่มแจ้ง (2560) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล เป็นผู้นำกำหนดทิศทางปัญหา ตัดสินใจ การวางแผนและรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าขององค์การ สามารถชักชวน จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ภริญา ชัตติยะ (2561) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกิจการ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จากนั้นจึงจะได้วางแผนจัดทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ตามขั้นตอนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การประเมินและการควบคุม

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการบริหารขององค์กรที่ต่อเนื่องและมีการวิเคราะห์นโยบาย สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อมาประกอบการตัดสินใจ ในการกำหนดทิศทางของวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนงาน โดยมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางและมุ่งเน้นไปที่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร ภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

4) การติดต่อสื่อสาร (Building Communication)

มีนักการศึกษาให้ความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ สรุปได้ดังนี้

พรทิพย์ มงคลเสถียร (2563) ได้สรุปไว้ว่า การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดและเลือกใช้วิธีจึงได้ถูกต้องเหมาะสม ใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พัสวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการสื่อความหมายถ่ายทอดความรู้สึก ความต้องการ ความเข้าใจ และความจริง ส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจ

ความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถติดต่อสื่อสารได้ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน มีทักษะในการฟังอย่างลึกซึ้ง เปิดโอกาสให้ซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย ให้ครูเกิดความคิดคล้อยตามได้

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ (2562) ได้สรุปไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารในการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทักษะคติ นโยบาย และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านกระบวนการที่หลากหลาย โดยผู้บริหารเลือกใช้รูปแบบของการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน มีการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมืออย่างแข็งขันในการดำเนินการต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสาร โดยผ่านสื่อหรือช่องทางการสื่อสารเพื่อเผยแพร่ข้อมูล พฤติกรรม ข้อเท็จจริง ความต้องการ อารมณ์ หรือเรื่องราวต่างๆ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยินดีให้ความร่วมมือดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้ตรงตามเจตนาที่ต้องการ

พรพิมล วงษ์ศุข (2560) ได้สรุปไว้ว่า การส่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด การกระทำ หรือความคิดเห็นต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้ส่งสาร (Sender) และผู้รับสาร (Receiver) โดยวิธีการสื่อสารนั้นมีหลายวิธี ผู้ส่งสารต้องเลือกใช้วิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสาร และสถานการณ์ในขณะนั้น เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และการสื่อสารมีประสิทธิภาพสูงสุด การสื่อสารนั้นมีวัตถุประสงค์ในการมุ่งใจให้ผู้รับข่าวสารมีปฏิกิริยาตอบสนองกลับตามที่ผู้ส่งสารต้องการ การสื่อสารจะสำเร็จได้ต้องขึ้นอยู่กับทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ส่งสาร และฝ่ายผู้รับสารที่มีความต้องการไปในทิศทางเดียวกัน การติดต่อสื่อสารในองค์กร คือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดี ร่วมมือในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการสร้างความเข้าใจที่ดี สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการประสานงานในการทำงานร่วมกัน

วรารักษ์ สุรสีห์เรืองชัย (2558) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการถ่ายทอดความคิดความเห็น การชี้แจงข้อมูล ข้อเท็จจริง ให้คำแนะนำหรือโน้มน้าวใจให้เข้าใจ สื่อความหมาย โดยการถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็นหรือการสะท้อนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยผ่านวิธีการ กระบวนการต่างๆ และการดำเนินเรื่องราวเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ผู้ส่งสาร (Source) ข่าวสาร (Message) ช่องทางสาร (Channel) และ ผู้รับสาร (Receiver)

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดความคิดเห็นต่างๆ ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้สึก และประสบการณ์จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือจากกลุ่มหนึ่งไปยังอีกกลุ่มหนึ่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยอาศัยวิธีการ กระบวนการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 99/4 ถนนปทุมธานีเฉลิมพระเกียรติ ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000 โทรศัพท์ 02 5934413 Website <http://ptt1.go.th> มีพื้นที่ความรับผิดชอบบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ 4 อำเภอ ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และ อำเภอลองหลวง

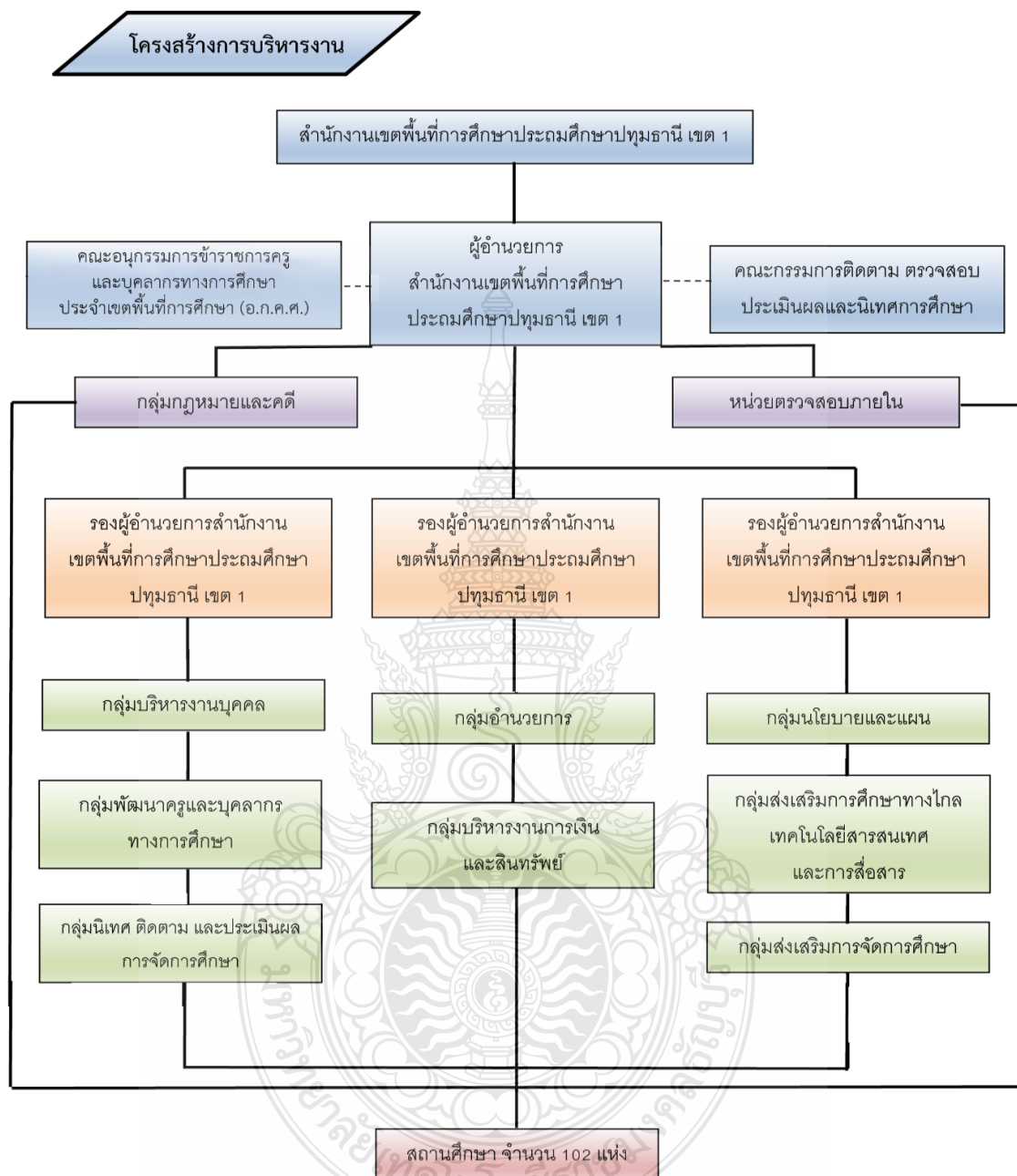
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้ง ทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

- 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการคณานุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา
- 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลจัดการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- 10) กลุ่มกฎหมายและคดี



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รับผิดชอบจัดการศึกษาในพื้นที่ 4 อำเภอ ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสамโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอคลองหลวง มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 102 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น

อำเภอคลองหลวง 33 โรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานี 25 โรงเรียน อำเภอลาดหลุมแก้ว 22 โรงเรียน และอำเภอสามโคก 22 โรงเรียน มีนักเรียน 37,398 คน

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้นำนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาวิเคราะห์เชื่อมโยง ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2566-2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สร้างนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชา สู่คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

- 1) ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทักษะในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย
- 2) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำ
- 3) ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ และน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ
- 4) ส่งเสริม สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาสู่คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน
- 5) พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา
- 6) สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา
- 7) ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 8) พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย

ค่านิยม (Value)

“มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการดี มีจิตสาธารณะ”

เป้าประสงค์ (Goal)

- 1) ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทักษะในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย
- 2) ผู้เรียนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและมีความเสมอภาคทางการศึกษา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ
- 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ และน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน
- 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยี และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา สู่คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน
- 5) สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมตามความต้องการและบริบท ครูสามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มีการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียน
- 6) ผู้บริหารเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 7) สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

จุดเน้น (Focus)

- 1) โรงเรียนปลอดภัย
 - (1) ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยทุกรูปแบบจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี พร้อมรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)
 - (2) พัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการ นวัตกรรมในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ โดยเฉพาะภัยจากโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำ
 - (3) ส่งเสริมให้สถานศึกษามีแผน/มาตรการ ป้องกัน และแก้ปัญหาที่เกิดจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมไปถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์การแสดงออกที่ไม่เหมาะสม พฤติกรรมกลั่นแกล้ง รังแกผู้อื่น ความรุนแรงในสถานศึกษา การล่อลวงละเมิดทางเพศ และยาเสพติด พร้อมบูรณาการทักษะชีวิตด้านความปลอดภัยกับแผนการจัดการเรียนการสอน
 - (4) ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำ ดำรงชีวิตในภาวะวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ได้อย่างมั่นคง
 - (5) สร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการเสริมสร้างความปลอดภัยให้กับสถานศึกษา

(6) ให้ความรู้ และส่งเสริมการใช้ระบบ MOE Safety Platform ให้ครอบคลุมในทุกสถานศึกษา

2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

(1) ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาให้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษา ให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท

(2) พัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษาบนฐานของสามมโนทัศน์หลัก คือ Career Education, Competency Building, Creative Education

(3) ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีอาชีพ มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

(4) พัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น

(5) พัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัด และประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personal Learning) เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ Intensive Training การอบรมแบบออนไลน์ (Online Training) การอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-learning) เป็นต้น

(6) พัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

(7) พัฒนาศักขานินเทศก์ รูปแบบ วิธีการนินเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

(8) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน สู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะมีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงมีความรู้และทักษะในสังคมยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) มีแรงจูงใจในความเป็นครูมืออาชีพ

3) ทักษะอาชีพ

(1) ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่บูรณาการทักษะอาชีพ และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อิงสมรรถนะ เพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ สร้างเสริมประสบการณ์อาชีพในรูปแบบต่างๆ อาทิเช่น รายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม และ

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการปลูกฝังลักษณะนิสัยในการทำงานให้นักเรียน พัฒนาไปสู่การประกอบอาชีพในอนาคต

(2) สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีทักษะในการทำงาน รักงาน สู้งาน และทำงานจนสำเร็จที่เหมาะสมกับความถนัด ความสามารถ ความสนใจ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาเชื่อมโยงกับการวางแผนศึกษาต่อ และอาชีพของตนเองได้

(3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ปกครอง สถานประกอบการ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อร่วมขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาทักษะอาชีพ และสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้แก่ผู้เรียน

(4) ครูส่งเสริม สร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถ และความถนัดของผู้เรียนสู่อาชีพในอนาคต

4) ทักษะเทคโนโลยี

(1) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับ

(2) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการดูแลและป้องกันไม่ให้นักเรียนหลุดออกจากระบบการศึกษา และช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบ

(3) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา พัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลในโลกยุคใหม่

(4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency)

(5) ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการรับรู้ มีวิจารณญาณในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม

(6) ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับช่วงวัย

(7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาปรับปรุงประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลาทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และทุกช่องทาง

5) ทักษะชีวิต

(1) ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและการคุ้มครองนักเรียน

(2) สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการจัดการเรียนการสอนทักษะชีวิต บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่การมีทักษะชีวิตตามความคาดหวังของหลักสูตรตามช่วงวัยในแต่ละชั้นปี

(3) พัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่สร้างทักษะชีวิตด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมหรือกระบวนการกลุ่ม และเทคนิคเกมการศึกษา ที่ให้ผู้เรียนได้มีการอภิปรายแสดงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดอย่างมีประสิทธิภาพ จากการสอนปกติในชั้นเรียน โดยสอนแทรกทักษะชีวิตในกระบวนการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่อิงมาตรฐานและตัวชี้วัด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และ ปรับปรุง 2560

(4) ผู้เรียนมีทักษะชีวิตเพื่ออยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

6) คุณธรรม จริยธรรม (ร.10, ทักษะในศตวรรษที่ 21)

(1) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดี และมีโอกาสทำหน้าที่เพื่อบ้านเมือง เช่น จิตอาสา การบำเพ็ญประโยชน์ และสาธารณกุศล ให้ทำด้วยความมีน้ำใจและความเอื้ออาทร

(2) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนเก่ง คนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของ พระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว สู่การปฏิบัติ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

อาราฟัด หัตถนิ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 วัดดูประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 2) ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในรายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความแตกต่างกัน

กัญญาณิษฐ์ ขุนประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา 2) คุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน และ 3) สมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีคุณธรรมและจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี 2) คุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ และด้านการพัฒนาบุคลากร 3) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ได้ร้อยละ 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เปรมวดี จิตอารีย์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 3) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 4) สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่านและแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองของนักเรียน ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในระดับปานกลางอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยสมรรถนะของผู้บริหารทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ร้อยละ 53.40 โดยสมรรถนะของผู้บริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการบริการที่ดี

กนกอร จุลินทร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดารารพร เขยเถื่อน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีการพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีมการวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู และความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ (X_6) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) การพัฒนาตนเอง (X_3) และการมีวิสัยทัศน์ (X_8) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 52.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $= 1.20 + 0.22 (X_6) + 0.15 (X_5) + 0.13 (X_7) + 0.13 (X_3) + 0.10 (X_8)$

กิตติพงษ์ โทนา (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 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 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา และส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ชลธิชา ร่มโพธิ์รี (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทราบ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

นาวัน พินิจอภิรักษ์ และ ไตรรัตน์ สิริพิบูล (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เสนอแนะแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 12 ด้าน 2) แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประกอบด้วย (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้วยการจัดระบบข้อมูล

สารสนเทศให้เป็นระบบ (2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพด้วยพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้วยการกำหนดนโยบายวางแผนการพัฒนาที่ชัดเจน (4) การเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยการพัฒนาความรู้การบริหารงานวิชาการ (5) การมีจริยธรรมยึดมั่นในความถูกต้องด้วยปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (6) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจด้วยการฝึกฝนทักษะและเทคนิคการแก้ปัญหาอย่างถูกหลักการ (7) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยนำความเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา (8) การทำงานเป็นทีมด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม (9) การจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษาด้วยการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน (10) การประเมินผลและติดตามผลทางการศึกษาด้วย การเรียนรู้หลักการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ (11) การมีทักษะในการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจด้วยการเรียนรู้เทคนิคจิตวิทยาการทำงาน และ (12) การมีทักษะในการบริการที่ดีด้วยการมีจิตบริการ ปฏิบัติตัวอย่างเหมาะสม

สุทศยา สุขสำราญ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนสู่ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนสู่ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับสุดท้าย ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุกฤตา ประจง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 2) หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .528 6) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) การทำงานเป็นทีม (X_4) การบริการที่ดี (X_2) และ การพัฒนาตนเอง (X_3) 7) แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารจะต้องมีการคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา พร้อมมีการกำหนดทิศทางในอนาคต (2) การทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ตระหนักถึงความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน (3) การบริการที่ดี ผู้บริหารควรมีความเต็มใจในการบริการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ และ (4) การพัฒนาตนเอง ควรมีการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะให้กับผู้บริหาร

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 8 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจตามลำดับ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านความไว้วางใจกัน ด้านความอิสระที่รับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ และด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 3) สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ การเจรจาต่อรองการให้ข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การวางแผนกำลังคน การให้คำตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การสรรหา การนำเข้าสู่หน่วยงาน และการคัดเลือก 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้ายตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา 2) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง

พรรณณา อิงพงษ์พันธ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทราบ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 2) ผลการปฏิบัติงานวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับขั้วมิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติการประเมินกลยุทธ์ และการกำหนดกลยุทธ์ตามลำดับ 2) ผลการปฏิบัติงานวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับขั้วมิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การพัฒนาและใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การแนะแนว การวางแผนงานด้านวิชาการการส่งเสริมและสนับสนุนงาน วิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

ตามลำดับ 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

สิรินดา แจ่มแจ้ง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรในองค์กร การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติ 2) การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย บรรยากาศ ความไว้วางใจ มองเห็นประโยชน์การทำงานร่วมกัน และความชัดเจนของเป้าหมาย 3) การบริหาร เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ได้แก่ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_2) การบริหารทรัพยากรในองค์กร (X_4) และการ กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู (Y_{tot}) โดยรวมกัน ทำนายได้ร้อยละ 52.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อารยา ศรีสุข (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหาร เชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิง กลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คือ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว 2) โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา รองลงมาคือ การกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การศึกษาสถานภาพสถานศึกษา และ 3) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ส่งผลต่อการบริหาร เชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยรวมกันอธิบายความ แปรปรวนของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ 59

รัชนิกร แสงสว่าง และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย
พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
(Achievement Motivation) ควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรให้เข้าใจถึงความหมายของนวัตกรรม
รวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดย
มีการกระตุ้นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (2) ด้านการ
บริการที่ดี (Service Mind) ควรจัดการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อชี้แจงแนวทาง การจัดทำสื่อ
ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของโรงเรียนให้ครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน
โดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง (3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development)
ควรเข้ารับอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่างๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะความรู้ที่มีอยู่ให้คำปรึกษา
แนะนำกับคณะครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา
ร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหารต่างสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเอง
และ (4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างความตระหนักในการทำงาน
ร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบ
มีส่วนร่วม และรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในสถานศึกษา

บุญส่ง กรุงชาติ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มี
วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และแนวทางการ
พัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ
ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวม
และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิด
สร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้าน

เทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Marsh (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะและกลยุทธ์สำหรับครูใหญ่ในอนาคต พบว่า ครูใหญ่ที่มีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะ ดังนี้ 1) การนำทางเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นผู้นำ 2) การกำหนดกรอบปัญหาที่แท้จริง 3) มุ่งสู่การได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดและรักษาผลลัพธ์นั้นให้คงอยู่ต่อไป 4) พัฒนาการคิดและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ 5) ปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันให้เกิดสมรรถภาพสูง 6) เชื่อมต่อการสนับสนุนการจัดการโครงสร้างการทำงาน และการออกแบบองค์การ 7) ขยายการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ให้มุ่งไปสู่การได้ผลลัพธ์ใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูง และ 8) สร้างสมรรถะอย่างมืออาชีพ และการเรียนรู้ในการสื่อสารที่ขับเคลื่อนไปสู่ผลลัพธ์

Marmon (2002) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา ภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคล ผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนด จำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผลการจัดทำของงบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

Hipkins (2006) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักที่กำหนดการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาในหลักสูตรการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะความรู้ บุคลิกลักษณะ และคุณค่าในการทำงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการคิด 2) การบริหารจัดการตนเอง 3) การใช้ภาษา 4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 5) การมีส่วนร่วมในการสนับสนุน

Azevedo (2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการศึกษาธุรกิจ : อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนแนวทางสำหรับการตรวจสอบการจัดตำแหน่งของธุรกิจในการศึกษาระดับปริญญาตรีกับความต้องการของอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยการวัดสมรรถนะที่จำเป็นของผู้สำเร็จการศึกษา ได้ออกแบบผ่านการทดสอบภายในโครงการดำเนินการของนายจ้างใน 4 ประเทศยุโรป ได้แก่ ออสเตรีย อังกฤษ สโลวีเนีย และ โรมาเนีย ซึ่งเป็นไปได้ในการตรวจสอบความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา 8 สมรรถนะ คือ ความสามารถในการสื่อสาร

การทำงานเป็นทีม และการสร้างความสัมพันธ์ ความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการนำเสนอ และความสามารถในการสื่อสาร

Eichinger and Lombardo (2013) (อ้างถึงใน พิชญประไพ ทิพากรเกียรติ, 2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า ผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา 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)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยมีสมรรถนะที่โดดเด่นด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และด้านการทำงานเป็นทีม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผู้วิจัยศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งหมด 1,705 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 324 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ให้กระจายไปตามขนาดโรงเรียน โดยสุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็ก ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก (นักเรียน (1 - 120 คน)	27	179	34
ขนาดกลาง (นักเรียน (121 - 600 คน)	56	768	146
ขนาดใหญ่ (นักเรียน (601 - 1,500 คน)	17	624	118
ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน (1,501 คน ขึ้นไป)	2	134	26
รวม	102	1,705	324

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานภายในสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 2) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- 3) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)
- 4) การติดต่อสื่อสาร (Building Communication)

1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 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

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบประเมินพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ตรวจสอบประเมินคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index Of Item-Objective Congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจสอบพิจารณาข้อคำถามกำหนดเกณฑ์ในการตรวจสอบพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

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

- โดยที่ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
- $\sum$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
- n คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผลปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง (IOC) 0.80 – 1.00 หมายความว่า แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ใช้ได้ทุกข้อ

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (1990) (อ้างถึงใน พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามจำนวน 26 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.95

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1.4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จากการส่งแบบสอบถามจำนวน 324 ชุด ให้กับประชากรผ่านทาง Google form ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวัน เวลาที่จะส่งแบบสอบถาม และหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง ได้แบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 324 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

1.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูล และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทางคอมพิวเตอร์

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.5.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่า แล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล

1.5.2 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้การแจกแจงหาความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

1.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.6.1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.6.2 วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวิธีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน ที่มีผลงานดังนี้ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น หรือเป็นนักวิชาการ นักการศึกษาทางการบริหารการศึกษา

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Guided Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน

2.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล นำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตามลำดับดังนี้

2.4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา รวมจำนวน 5 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้ที่ได้รับรางวัล

ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น หรือเป็นนักวิชาการ นักการศึกษาทางการบริหาร การศึกษา

2.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบ สัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล จำนวน 324 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 324 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ จำนวน 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

n หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละตัวแปร

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

			(n=324)
ข้อมูลทั่วไป			
เพศ			
ชาย	81	25	
หญิง	243	75	
รวม	324	100	
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	
ปริญญาตรี	271	83.64	
ปริญญาโท	50	15.43	
ปริญญาเอก	3	0.93	
รวม	324	100.0	
ประสบการณ์ทำงาน			
น้อยกว่า 5 ปี	120	37.04	
มากกว่า 5-10 ปี	98	30.25	
มากกว่า 11-16 ปี	74	22.84	
มากกว่า 16 ปี ขึ้นไป	32	9.88	
รวม	324	100.0	
ขนาดของสถานศึกษา			
ขนาดเล็ก (นักเรียน (1 - 120 คน)	34	10.49	
ขนาดกลาง (นักเรียน (121 - 600 คน)	146	45.06	
ขนาดใหญ่ (นักเรียน (601 - 1,500 คน)	118	36.42	
ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน (1,501 คน ขึ้นไป)	26	8.03	
รวม	324	100.0	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 83.64 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 45.06

ตอนที่ 2 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะหลัก	อันดับที่
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.29	0.99	มาก	4
2.	การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์	4.44	0.75	มาก	1
3.	การทำงานเป็นทีม	4.39	0.82	มาก	3
4.	การติดต่อสื่อสาร	4.40	0.79	มาก	2
	รวม	4.38	0.84	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.38, S.D.=0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.75) รองลงมา ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}$ =4.40, S.D.=0.79) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.29, S.D.=0.99)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข้อที่	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะหลัก	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ครบถ้วน	4.28	0.91	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.17	0.89	มาก	7
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมต่างๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง	4.23	0.85	มาก	6
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีตัวชี้วัดความสำเร็จ ที่ชัดเจน	4.28	0.90	มาก	5
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.45	0.90	มาก	1
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการ ผลิตผลงาน พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่าง ต่อเนื่อง	4.31	0.73	มาก	2
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์	4.29	0.74	มาก	3
รวม		4.29	0.99	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ =4.29, S.D.=0.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.90) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการผลิต
ผลงาน พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ =4.31, S.D.=0.73) และผู้บริหารสถานศึกษา
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.17, S.D.=0.89)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1 ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

ข้อที่	ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะหลัก	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สถานศึกษา	4.43	0.78	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นตัวช่วย ในการดำเนินงานได้สะดวก	4.51	0.71	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากร ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.44	0.75	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเตรียม บุคลากรและมอบหมายความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติตามแผน ตามตัวชี้วัดการ ดำเนินงาน	4.48	0.76	มาก	2
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม สถานศึกษา	4.37	0.71	มาก	6
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และ ประเมินผล นำไปสู่การเพิ่มโอกาส ความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายของสถานศึกษาในระยะยาว	4.39	0.77	มาก	5
รวม		4.44	0.75	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นตัวช่วยในการดำเนินงานได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.51, S.D.=0.71) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเตรียมบุคลากรและมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามแผน ตามตัวชี้วัดการดำเนินงาน ($\bar{X}$ =4.48, S.D.=0.76) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.37, S.D.=0.71)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะหลัก	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน	4.38	0.88	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแบ่งปันความรับผิดชอบในการทำงาน สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่แต่ละส่วนงาน	4.28	0.85	มาก	7
3.	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับนับถือให้เกียรติและสนับสนุนศักยภาพของครู	4.49	0.71	มาก	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของครู	4.29	0.86	มาก	6
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับครูแก้ไขปัญหาด้านการปฏิบัติงาน	4.34	0.80	มาก	5
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันเป็นอย่างดี	4.46	0.80	มาก	3
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างพร้อมเพรียง	4.48	0.83	มาก	2
รวม		4.30	0.89	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับนับถือให้เกียรติและสนับสนุนศักยภาพของครู มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.71) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างพร้อมเพรียง ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.83) และผู้บริหารสถานศึกษา มีการแบ่งปันความรับผิดชอบในการทำงาน สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่แต่ละส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.85)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร

ข้อที่	ด้านการติดต่อสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะหลัก	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสื่อสารความหมาย ถ่ายทอดความรู้สึก ความคิดเห็นต่างๆ ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์ให้กับครู เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน	4.36	0.77	มาก	5
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.45	0.75	มาก	2
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู และนักเรียน	4.33	0.90	มาก	6
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาต่อครูและนักเรียน	4.40	0.80	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้กับครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.42	0.79	มาก	3

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการติดต่อสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะหลัก	อันดับที่
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่างๆ ได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.46	0.75	มาก	1
	รวม	4.40	0.79	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่างๆ ได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.75) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู บุคลากรทางการศึกษารวมถึงบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.75) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู และนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.90)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษา เพื่อหาจุดแข็งและโอกาส โดยมีการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรภายในสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา นำไปสู่แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี ด้วยกระบวนการต่างๆ เช่น วงจรเดมมิง (PDCA), OKRs, SOAR, 6thinking hats, Bloom's taxonomy เป็นต้น มาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1 “สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทุกคน รวมทั้งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาทุกคนคือ บุคคลสำคัญเป็นฟันเฟืองที่จะช่วยขับเคลื่อนให้หน่วยงาน ประสบความสำเร็จ ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ แล้วจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี และโครงการต่างๆ พร้อมทั้งขับเคลื่อน การดำเนินงาน ด้วยวงจรเดมมิง (PDCA)”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2 “กำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน วิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการศึกษาในโรงเรียน กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ นิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่อง และประสานงานร่วมกับผู้ปกครองเพื่อ ติดตามแก้ไข”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3 “ใช้เครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพ เช่น OKRs, SOAR, 6thinking hats, Bloom’s taxonomy”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4 “แนวทางการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีแนวทางดังนี้

- 1) จัดให้มีการระดมความคิดเห็น จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ศึกษานโยบาย พร้อมนำข้อมูล ผลการดำเนินงาน ในปีที่ผ่านมา สู่การวางแผนการดำเนินงาน ที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดได้
- 2) สร้างทีมงานในการดำเนินการนำข้อมูลจากส่วนต่างๆ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ เพื่อสรุปนำไปสู่แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี
- 3) ดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการส่งเสริมให้ บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ อำนวยความสะดวกในการดำเนินการทางด้านกายภาพ และทุนทรัพย์ ให้เป็นไปตามระเบียบทางราชการ
- 4) กำกับ ติดตามการดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินเพื่อนำข้อมูลไปวางแผนใน การดำเนินการครั้งต่อไป”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5 “ต้องมีการวิเคราะห์ SWOT บริบทของโรงเรียนก่อน มีจุดแข็ง โอกาสอย่างไรบ้าง และจะเพิ่มมูลค่าของงานที่จะทำได้อย่างไรบ้าง โดยเน้นให้มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ”

2) ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง นักเรียนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษา การวางแผนการ ดำเนินงาน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็นและการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา รวมถึงการสะท้อนการทำงานของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี รายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1 “เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองทุกระดับชั้น ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการประชุมผู้ปกครองทุกภาคเรียน ประชุมชี้แจงให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรับทราบ และขอความเห็นชอบก่อนดำเนินการ รวมทั้งเปิดโอกาสให้คณะกรรมการนักเรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ทั้งก่อนการดำเนินงานและภายหลังการดำเนินงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2 “เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่ การศึกษาสภาพปัญหา การวางแผนดำเนินงาน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการประเมินร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3 “ระดมความคิดเห็นผ่านเครือข่ายต่างๆ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4 “การมีส่วนร่วมผ่านคณะกรรมการเครือข่ายห้องเรียน เครือข่าย ในระดับสายชั้น และเครือข่ายระดับสถานศึกษา การมีส่วนร่วมสะท้อนการทำงานของโรงเรียน ผ่าน การนำเสนอการประชุมผู้ปกครองผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมกำกับติดตามสถานศึกษา ผ่านช่อง LINE ห้องเรียนของทุกห้องเรียน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5 “โรงเรียนมีองค์กรภายนอก ประกอบด้วย คณะกรรมการสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่า คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองและครู เป็นองค์กรแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียน มีการดำเนินการเป็นรูปธรรม”

3) ด้านการทำงานเป็นทีม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแบ่งปันความรับผิดชอบในการทำงาน โดยยึดหลักการ กระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษา ออกเป็น 4 กลุ่มงาน ดังนี้ กลุ่มวิชาการ กลุ่ม งบประมาณ กลุ่มงานบุคคลและกลุ่มบริหารทั่วไป นอกจากนี้ยังแบ่งตามกลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระ กลุ่ม สายชั้น เพื่อปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นร่วมกันวางแผนและกำหนดบทบาท หน้าที่และ ภาระงานอย่างชัดเจน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานและมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของ แต่ละบุคคลด้วยความยุติธรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1 “กระจายอำนาจในการบริหารจัดการออกเป็น 4 กลุ่มงาน 8 กลุ่ม สาระการเรียนรู้ ร่วมกันวางแผนและกำหนดบทบาทหน้าที่ และภาระงานของแต่ละกลุ่มงาน และสาระ การเรียนรู้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2 “ประชุมพูดคุยปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น หาข้อตกลงร่วมกัน และเพื่อให้ทุกคนในส่วนงานเข้าใจและรับทราบ รวมถึงยอมรับหน้าที่ภาระงานของ บุคลากรในส่วนงานทั้งหมด สร้างทัศนคติที่ดีในการแบ่งหน้าที่การทำงานและมอบหมายงานให้ตรงตาม ความสามารถและยุติธรรม”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3 “แบ่งตามตามสถานะของแต่ละบุคคล และความถนัด”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4 “มีการแบ่งความรับผิดชอบในการทำงาน ดังนี้

1) ฝ่ายบริหารงานของโรงเรียน ดูแลรับผิดชอบการบริหารงาน 4 ฝ่าย

2) การบริหารสายชั้นดูแลรับผิดชอบโดยหัวหน้าสายชั้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5 “แบ่งตามกรอบการกระจายอำนาจในมาตรา 39 และขนาดของโรงเรียน ยึดหลักคนสำราญ งานสำเร็จ จัดทำสายงานบุคลากร มีหน้าที่และกรอบการทำงานในแต่ละกลุ่มงานให้ชัดเจน และประชุมสร้างความเข้าใจ ให้คำแนะนำ สนับสนุนอุปกรณ์ งบประมาณในการดำเนินการ”

4) ด้านการติดต่อสื่อสาร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการแสดงความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงานและการเรียนรู้ แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบในทุกๆ การกระทำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเคารพ มีการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและนักเรียน ให้มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน ทั้งในด้านการเรียนและการทำงาน ร่วมกันวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สร้างบรรยากาศการทำงานและการเรียนที่สนุกสนาน รวมถึงการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงาน โน้มน้าวจิตใจนักเรียนให้เห็นความสำคัญของการศึกษาว่าสามารถเปลี่ยนชีวิตคน และทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยใช้กระบวนการ PLC เป็นการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1 “ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยกตัวอย่าง หรือกรณีตัวอย่างการดำเนินงานที่มีปัญหาอุปสรรคมากมาย แต่ก็สามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้ในที่สุด สร้างแรงบันดาลใจให้ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพ สำหรับนักเรียนใช้วิธีการโน้มน้าวจิตใจ ให้เห็นความสำคัญของการศึกษาว่าสามารถเปลี่ยนชีวิตคน และทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นำเรื่องราวต่างๆ ของบุคคลที่ประสบความสำเร็จมาให้นักเรียนได้ศึกษา เป็นต้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2 “ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพร้อมทั้งนักเรียน รู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญ ส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษา และมอบรางวัลเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในโอกาสต่างๆ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3 “ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วงจรพัฒนา Dreams - Action - Improve และเป็นแบบอย่าง”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4 “ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่นักเรียนโดยการกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน จากนั้นร่วมกันดำเนินการไปถึงเป้าหมายที่กำหนด และใช้กระบวนการ PLC เป็นการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5 “ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร นักเรียน ชื่นชม สร้างแรงบวกอย่างต่อเนื่อง และนำไปศึกษาดูงาน”

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยสอบถามครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Guided Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน ตามคุณสมบัติดังนี้ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น หรือเป็นนักวิชาการ นักการศึกษาทางการบริหารการศึกษา โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถสรุปผลการศึกษาค้นคว้าได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 83.64 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 45.06

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยพิจารณารายละเอียด ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจในการผลิตผลงาน พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นตัวช่วยในการดำเนินงานได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดเตรียมบุคลากรและมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามแผน ตามตัวชี้วัดการดำเนินงาน และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับนับถือให้เกียรติและสนับสนุนศักยภาพของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างพร้อมเพรียง และผู้บริหารสถานศึกษา มีการแบ่งปันความรับผิดชอบในการทำงาน สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่แต่ละส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่างๆ ได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู และนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ดังนี้

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ SWOT ของ
สถานศึกษาเพื่อหาจุดแข็งและโอกาส โดยมีการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรภายในสถานศึกษา และ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา นำไปสู่
แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ด้วยกระบวนการต่างๆ
เช่น วงจรเดมมิ่ง (PDCA), OKRs, SOAR , 6thinking hats, Bloom's taxonomy เป็นต้น มาใช้ในการ
วางแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2) ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการศึกษา
สภาพปัญหาของสถานศึกษา การวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น และการ
กำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา รวมถึงการสะท้อนการทำงานของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่
การขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการทำงานเป็นทีม ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแบ่งปันความรับผิดชอบ
ในการทำงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษา ออกเป็น 4 กลุ่มงาน
ดังนี้ กลุ่มวิชาการ กลุ่มงบประมาณ กลุ่มงานบุคคล และกลุ่มบริหารทั่วไป นอกจากนี้ยังแบ่งตามกลุ่ม
สาระทั้ง 8 กลุ่มสาระ กลุ่มสายชั้น เพื่อปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น ร่วมกันวางแผนและ
กำหนดบทบาท หน้าที่และภาระงานอย่างชัดเจน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานและมอบหมายงาน
ให้ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคลด้วยความยุติธรรม

4) ด้านการติดต่อสื่อสาร ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีโดย
การแสดงความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงาน และการเรียนรู้ แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์และ
ความรับผิดชอบในทุกๆ การกระทำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเคารพ มีการสร้างแรงบันดาลใจ
และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและนักเรียน ให้มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีการกำหนดเป้าหมาย
ร่วมกันที่ชัดเจน ทั้งในด้านการเรียนและการทำงาน ร่วมกันวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สร้าง
บรรยากาศการทำงานและการเรียนที่สนุกสนาน รวมถึงการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน
การเรียนรู้และการทำงาน โน้มน้าวจิตใจนักเรียนให้เห็นความสำคัญของการศึกษาว่าสามารถเปลี่ยน
ชีวิตคน และทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยใช้กระบวนการ PLC เป็นการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม จัดเตรียมบุคลากรและมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามแผนและตามตัวชี้วัดการดำเนินงาน นอกจากนี้มีการติดตาม และประเมินผล มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน และให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน และปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาร่าพิศ หัตถนิ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญานิษฐ์ ขุนประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมวดี จิตอารีย์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษา เพื่อหาจุดแข็ง และโอกาส โดยมีการระดมความ

คิดเห็นจากบุคลากรภายในสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา นำไปสู่แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี ด้วยกระบวนการต่างๆ เช่น วงจรเดมมิง (PDCA), OKRs, SOAR, 6thinking hats, Bloom's taxonomy เป็นต้น มาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร จุลินทร (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราทิ หัตถนิ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ดารารพร เขยเถื่อน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก

2) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะ หลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียนหรือผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษา การวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็นและการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา รวมถึงการสะท้อน การทำงานของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิศา พิชญ์ โทนา (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหาร จัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา ร่มโพธิ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวัน พินิจอภิรักษ์ และ ไตรรัตน์ สิทธิทูล (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหาร เชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก

3) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการแบ่งปันความรับผิดชอบในการทำงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษา เป็น 4 กลุ่มงาน ดังนี้ กลุ่มวิชาการ กลุ่มงบประมาณ กลุ่มงานบุคคล และกลุ่มบริหารทั่วไป นอกจากนี้ยังแบ่งตามกลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระ กลุ่มสายชั้น เพื่อปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นร่วมกันวางแผนและกำหนดบทบาท หน้าที่และภาระงานอย่างชัดเจน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานและมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของ แต่ละบุคคลด้วยความ ยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทศยา สุขสำราญ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาพัชญ์ โหนา (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกฤตา ประจง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

4) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการแสดงความมุ่งมั่นและ ความตั้งใจในการทำงาน และการเรียนรู้ แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบในทุกๆ การกระทำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเคารพ มีการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและนักเรียนให้มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน ทั้งในด้านการเรียนและการทำงาน ร่วมกันวางแผน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สร้างบรรยากาศการทำงานและการเรียนที่สนุกสนาน รวมถึงการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงาน โน้มน้าวจิตใจนักเรียนให้เห็นความสำคัญของการศึกษาว่าสามารถเปลี่ยนชีวิตคน และทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยใช้กระบวนการ PLC เป็นการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิ เรืองสุขอุดม (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณซ์ ลาวชัย (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีดังนี้

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษา เพื่อหาจุดแข็งและโอกาส โดยมีการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรภายในสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา นำไปสู่แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ด้วยกระบวนการต่างๆ เช่น วงจรเดมมิ่ง (PDCA), OKRs, SOAR, 6thinking hats, Bloom's taxonomy เป็นต้น มาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระ รุญเจริญ (2553) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ มีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมทำงาน กล้าตัดสินใจ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสิ่งที่ดี รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2554) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขึ้นอยู่กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนต้องตระหนักและยอมรับว่าในการดำเนินงานต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานให้ชัดเจน และต้องได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนทุกหน่วยงานต้องรับผิดชอบงานตามภารกิจเพื่อให้บรรลุผล ต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง และต้องเป็นหลักฐานในการตรวจสอบอย่างโปร่งใส การดำเนินงานไม่ควรให้สลับซับซ้อน ตัวชี้วัดและผลสัมฤทธิ์กำหนดอย่างเหมาะสมต่อการวัดและการทำความเข้าใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับครูผู้สอน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย หากมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการกระจายในการติดตามประเมินผลให้หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้หัวหน้ากลุ่มได้ติดตามประเมินผลในกลุ่มงานของตนเอง จัดการประชุมในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารควรนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ และนิเทศการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอน และปรับปรุงการสอนในด้านที่มี

ความบกพร่อง จัดทำแผนการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกลุ่มงานบริหารสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการ PDCA และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน

2) ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษา การวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น และการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา รวมถึงการสะท้อนการทำงานของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณภา อิงพงษ์พันธ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารสถานศึกษาที่เน้นการมองระยะยาว โดยเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของการกำหนดแผนกลยุทธ์ การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การติดตามและประเมินผลกลยุทธ์โดยการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อปรับสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมภายนอกและสภาวะแวดล้อมภายใน ทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรค จุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กรนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างที่ต้องการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริินดา แจ่มแจ้ง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุทธรบบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญของสถานศึกษาที่ต้องจัดตั้งคณะกรรมการของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบวัดผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างแท้จริง แล้วดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้ความเชื่อใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ และเพื่อนำผลการประเมินมาศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานตามกลยุทธ์ นำมาปรับปรุง แก้ไข ใช้วางแผนสร้างสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา ศรีสุข (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดทิศทางของโรงเรียน คือ การวางแผนเป้าหมายของโรงเรียนในอนาคตให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพของผู้เรียน วิธีการดำเนินงานของโรงเรียนที่ชัดเจน สร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามบริบทของโรงเรียนโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3) ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแบ่งปันความรับผิดชอบในการทำงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาออกเป็น 4 กลุ่มงาน ดังนี้ กลุ่มวิชาการ กลุ่มงบประมาณ กลุ่มงานบุคคล และกลุ่มบริหารทั่วไป นอกจากนี้ยังแบ่งตามกลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระ กลุ่มสายชั้น เพื่อปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนแสดงความ

คิดเห็นร่วมกันวางแผนและกำหนดบทบาทหน้าที่ และภาระงานอย่างชัดเจน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานและมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคลด้วยความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน การสามารถเสนอความคิดเห็น กล้าตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยคอยให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน ด้วยการเป็นผู้นำหรือผู้ตามอย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสอดคล้องกับ บุญส่ง กรุงชาติ (2561) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำ หรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในการประสานงาน และหาแนวทางให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันหรือประสานงานกัน แบ่งหน้าที่การทำงานให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน ให้โอกาสบุคลากรได้แสดงบทบาทผู้นำในงานที่ได้รับมอบหมาย

4) ด้านการติดต่อสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการแสดงความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงาน และการเรียนรู้ แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบในทุกๆ การกระทำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเคารพ มีการสร้างแรงบันดาลใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและนักเรียน ให้มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนทั้งในด้านการเรียนและการทำงาน ร่วมกันวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สร้างบรรยากาศ การทำงานและการเรียนที่สนุกสนาน รวมถึงการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงาน โน้มน้าวจิตใจนักเรียนให้เห็นความสำคัญของการศึกษาว่า สามารถเปลี่ยนชีวิตคน และทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยใช้กระบวนการ PLC เป็นการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553) ที่กล่าวว่า ทักษะการสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา บุคคลที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่ได้เปรียบมากกว่า เพราะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นได้อย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิ เรืองสุขอุดม (2563)

ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง และผู้บริหารสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังนี้

1) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อต่อยอดความรู้ให้กว้างยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากการวิจัยพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงควรหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). เครื่องมือส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา). กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- กนกอร จุลินทร. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กรรณสพร ผ่องมาศ. (2561). การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- กัญญานิษฐ์ ชุนประดิษฐ์. (2562). การศึกษาสมรรถนะหลักสูตรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- จิตติมา อัครนิติพงศ์. (2561). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 20(1), 1478.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2561). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์. เดลินิวส์.
- จันทจุฬา วัฒนบรรจงกุล. (2562). การศึกษาประโยชน์ที่เกิดจากการทำแนวคิดร่วมสร้าง (Co-Creation) ระหว่างองค์กร รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร กับพนักงาน หรือ Partner ด้วยวิธีการจ้างแบบ Outsourcing. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล). สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3060/1/TP%20MS.006%202562.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ชยณัฐ เขียวขจร. (2564). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชลธิชา ร่มโพธิ์. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ชัยวิช สุริกร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการ (ฉบับปรับปรุง พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา มีจันทร์. (2562). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ดารารพร เขยเถื่อน. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ทรงพล เจริญคำ. (2563). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.
- ทองทิพา วิริยะพันธุ์. (2553). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- เทือน ทองแก้ว. (2558). สมรรถนะ : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธีระ รุณเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นรมน ชันดี. (2561). **การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- นาวิน พินิจอภิรักษ์ และ ไตรรัตน์ สิทธิกุล. (2564). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารครุศาสตร์
ปริทรรศน์, 8(2).**
- นิธิ เรืองสุขอุดม. (2563). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).**
- นิสตากร เวชยานนท์. (2553). **Competency based approach (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ:
เดอะกราฟิกซิสเต็มส์.
- บรรจง ลาวะลี. (2560). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. วารสารมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร, 6(2), 206-215.**
- บุญส่ง กรุงชาลี. (2561). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).**
- ประกอบ กุลเกลี้ยง. (2558). **สมรรถนะ**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ปิยะชัย จันทวงศ์ไพศาล. (2554). **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (RBM).**
กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เปรมวดี จิตอารีย์. (2563). **สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ).**
- พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์. (2564). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พชรวิทย์ จันทศิริศิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรทิพย์ มงคลเสถียร. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).
- พรพิมล วงษ์สุข. (2560). สภาพและปัญหาการสื่อสารภายในองค์กรของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์. (2554). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พัสรีพิชญ์ ศิลาสูวรรณ. (2562). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พิษณุประไพ ทิพาการเกียรติ. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2559). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- _____. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสาร มจร. การพัฒนาสังคม, 2(1), 20-29.
- _____. (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.
- _____. (2565). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในยุคการเปลี่ยนแปลง. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 11(2).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ไพฑูรย์ สุขผลานันท์. (2558). การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- การดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.
- ภิกษาพัชญ์ โทนา. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ภิญญา ชัดติยะ. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนวัดวังน้ำขาว. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- มณีรัตน์ รักษาพล. (2559). สมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- รัชนิกร แสงสว่าง และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ราชบัณฑิตสภา. (2562). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2555. สืบค้นจาก <https://royalsociety.go.th/>
- วรารักษ์ สุรสีห์เรืองชัย. (2558). การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วลลิภา พูลศิริ. (2562). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วิกานดา จิรพุทธกร. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิทยา ประวะโซ. (2560). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2552). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สธิพร เซวนชัย. (2561). **กลยุทธ์การบริหารสโมสรลูกเสือจังหวัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- สยมภู เหมือนนิรุทธ์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สัมา รณิธย์. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2567). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 - 2570.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **รายงานผลการดำเนินงานรับนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2552.** กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). **เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาการพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547.** กรุงเทพฯ: ครุสภา ลาดพร้าว.
- _____. (2549). **รวมกฎหมาย กฎระเบียบการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ.** กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก.** นนทบุรี: ประชุมช่าง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). **รวมกฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.
- _____. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579**. [ม.ป.ท.].
- _____. (2561). **รายงานประจำปี 2561**. กรุงเทพฯ: แกรนด์พ้อยท์.
- _____. (2562). **กรอบสมรรถนะหลักผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประถมศึกษาตอนต้น (ป.1-3)**. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- สำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2556). **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สิริกัญญา ลิแสน และ ชนมณี ศิลาณุกิจ. (2566). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัยสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**, 2(1).
- สิรินดา แจ่มแจ้ง. (2560). **การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- สิวรรณ ไชยกุล. (2562). **การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3**. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- สุกฤตา ประจง. (2565). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 11(41) , 31-36.
- สุจิตรา บุตรดี. (2560). **การศึกษาระดับคุณภาพสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของครู อำเภอเวียงป่าเป้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2**. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา).
- สุทศยา สุขสำราญ. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนิรัตน์ จันทรานุกัณณกุล. (2561). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุพรรณนิ กุลโสภิส. (2559). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุภาวัฒน์ แสงคำมี. (2561). **ปัจจัยคุณลักษณะด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- อนุชิต สุขกสิ. (2560). **การศึกษายาทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. (2558). **สมรรถนะแห่งความสำเร็จสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนในภูมิภาคแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้**. ฟิลิปปีนส์: อินโนเทค.
- อารยา ศรีสุข. (2564). **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- อาราพัฑ หัตถนิ. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์. (2562). **ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 13(2), 139.
- Aitken, Jame, E., and The Education Review Office. (2015). **Core Competencies for School Principal**. Available from : <http://www.ero.govt.nz/Publications.htm>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Azevedo, Ana, Apfelthaler, Gerhard & Hurst, Deborah. (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.
- Bapat and Team. (2015). **A Leadership Competency Model: Describing the Capacity to Lead**. Available from : <http://www.safiyahsatterwhite.com/wp-content/uploads/2014/11/Leadership-OnlineModel.pdf>.
- Hipkins, R. (2006). **The nature of the key competencies**. Wellington, New Zealand: Council for Educational Research.
- Marsh. (2000). **The Jossey- Bass Reader on Educational Leadership**. New York: John Wiley & Sons.
- Marmon, Dora Heacker. (2002). **Core Competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs**. (Ph.D. Dissertation, The University of Tennessee, United States – Tennessee).
- Spencer, L. M., and Spencer, S. M. (1993). **Competency at Work: Models for Superior Performance**. New York: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

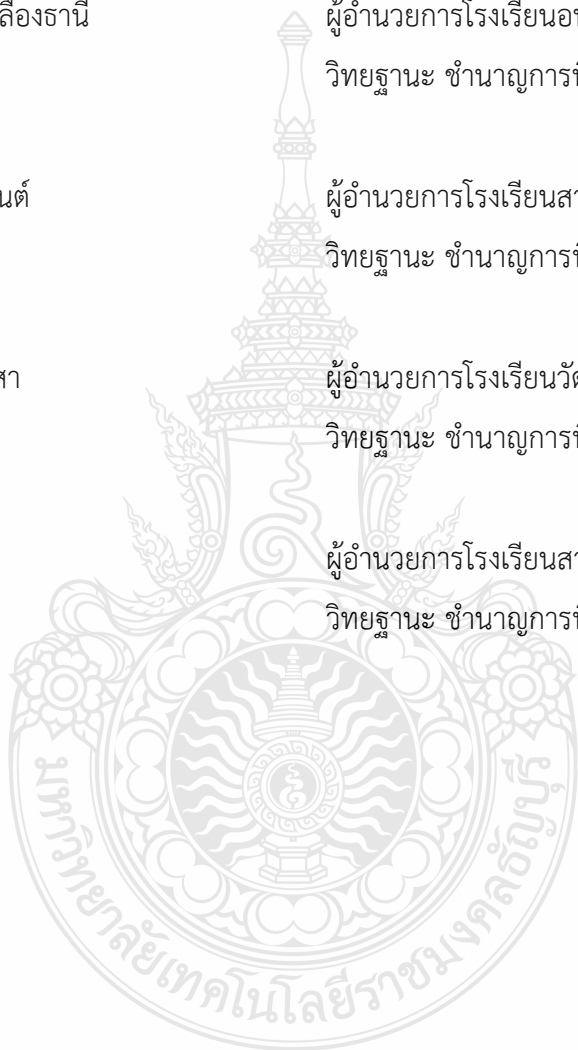
- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 4. ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการฝึกหัดครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 5. ดร.เมธิกานต์ นนทะสร | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางพูน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1 |

รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. นายทวีวัฒน์ เชื้อนาค | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเทียนถวาย
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ |
| 2. นางสาวอรุณศรี เหลืองธานี | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ |
| 3. นายอนุสิทธิ์ ศรีอนันต์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนสามโคก
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ |
| 4. นายถวิลวงษ์ ปินะสา | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ |
| 5. นายดำเนิน คำดา | ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ |



ภาคผนวก ข

- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทำการเก็บข้อมูล
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทำการสัมภาษณ์

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๐๖๒๖.๒



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

เนื่องด้วย นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พินิตพรหม เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๕๗๕๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๐๖๒๖.๒



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโหม

เนื่องด้วย นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๒๖.๒



คณะกรรมการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโอสถ

เนื่องด้วย นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๐๖๒๖.๒



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.ระติกรณ์ นิยมจันทร์

เนื่องด้วย นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๐๖๒๖.๒



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.เมธิกานต์ นนทะสร

เนื่องด้วย นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมมล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๔๗๐๓.๑



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางพูน

เนื่องด้วย นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยกับครูผู้สอน ซึ่งเป็นแบบสอบถาม เพื่อนำผลจากการทดลองไปใช้ประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะขอติดต่อเพื่อกำหนดวันและเวลาเข้าทำการทดลองด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต ๑

เนื่องด้วย นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พินิตพรหม เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ เข้าทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากประชากรวิจัย ซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำนวน ๓๒๔ คน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และนักศึกษาจะติดต่อขอกำหนดวันและเวลาเข้าทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๑๐๖๒.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประกอบศึกษาวิจัย

เรียน นายทวีวัฒน์ เชื้อนาค ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเทียนฉวย

เนื่องด้วย นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ เข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๑๐๖๒.๒



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประกอบศึกษาวิจัย

เรียน นางสาวอรุณศรี เหลืองธานี ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี

เนื่องด้วย นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรหม เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ เข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๑๐๖๒.๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประกอบศึกษาวิจัย

เรียน นายอนุสิทธิ์ ศรีอนันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามโคก

เนื่องด้วย นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พินิตพรหม เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ เข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๐๖๒.๔



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประกอบศึกษาวิจัย
เรียน นายถวิลวงษ์ ปินะสา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน

เนื่องด้วย นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พินลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ เข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๐๖๒.๕



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประกอบศึกษาวิจัย
เรียน นายดำเนิน คำดา ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง

เนื่องด้วย นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ เข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามสำหรับการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การตอบคำถามของท่านถือเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีการเผยแพร่ต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ลัดดา สร้อยสุวรรณ
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ () ชาย () หญิง	
2. อายุ () ไม่เกิน 30 ปี () 31 – 39 ปี () 40 – 49 ปี () 50 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษาสูงสุด () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	
4. ประสบการณ์ในการทำงาน () ไม่เกิน 5 ปี () 6 – 10 ปี () 11 – 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป	
5. ขนาดของสถานศึกษา () ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1- 120 คน) () ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน) () ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 601 ขึ้นไป) () ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,500 คนขึ้นไป)	

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการสอบถามความคิดเห็นระดับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การติดต่อสื่อสาร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 26 ข้อ โดยกำหนดระดับเกณฑ์คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ครบถ้วน	✓				

แปลความหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองการณ์ไกลอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ครบถ้วน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมต่างๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการผลิตผลงาน พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์					
การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์						
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นตัวช่วยในการดำเนินงานได้สะดวก					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเตรียมบุคลากรและมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามแผนตามตัวชี้วัดการดำเนินงาน					

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลนำไปสู่การเพิ่มโอกาสความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาในระยะยาว					
การทำงานเป็นทีม						
14	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแบ่งปันความรับผิดชอบในการทำงาน สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่แต่ละส่วนงาน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับนับถือให้เกียรติและสนับสนุนศักยภาพของครู					
17	ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของครู					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับครูแก้ไขปัญหาด้านการปฏิบัติงาน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันเป็นอย่างดี					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆอย่างพร้อมเพรียง					

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การติดต่อสื่อสาร						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสื่อความหมายถ่ายทอดความรู้สึก ความคิดเห็นต่างๆ ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์ให้กับครู เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและนักเรียน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาต่อครูและนักเรียน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้กับครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่างๆ ได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					

ขอขอบคุณท่านที่กรุณาให้ข้อมูล
แบบสัมภาษณ์เพื่อทำการวิจัย

**แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านที่ 2 การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

ด้านที่ 3 การทำงานเป็นทีม

ด้านที่ 4 การติดต่อสื่อสาร

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อทำการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการบริหารงานและปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. ชื่อ – สกุล

.....

2. ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

.....

3. วิทยฐานะ

.....

4. ประสบการณ์การทำงาน

.....

5. วันเดือนปีที่สัมภาษณ์

.....

6. เวลาที่สัมภาษณ์

.....

ตอนที่ 2 แนวทางในการสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ อย่างไร

2. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามสถานศึกษาอย่างไร

3. การทำงานเป็นทีม

ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งปันความรับผิดชอบในการทำงาน สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่แต่ละส่วนงานอย่างไร

4. การติดต่อสื่อสาร

ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเข้าใจให้แก่ครู และนักเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ข้อมูล*****



ภาคผนวก ง

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ถ้ามี)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	อายุ ☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 30 – 39 ปี ☐ 40 – 49 ปี ☐ 50 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ประสบการณ์ทำงาน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์
- 3) การทำงานเป็นทีม
- 4) การติดต่อสื่อสาร

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์								
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ครบถ้วน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรม ต่างๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหารงาน โดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ที่ คาดหวัง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีตัวชี้วัดความสำเร็จ ที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการผลิตผลงาน พัฒนาผลงานให้มี คุณภาพอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
2. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์								
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นตัวช่วยในการดำเนินงานได้สะดวก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเตรียมบุคลากรและมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามแผน ตามตัวชี้วัดการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผล นำไปสู่การเพิ่มโอกาสความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาในระยะยาว	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3. การทำงานเป็นทีม								
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแบ่งปันความ รับผิดชอบในการทำงาน สร้างความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่แต่ละส่วนงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับนับถือ ให้เกียรติและสนับสนุนศักยภาพของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเหตุผลและ ความคิดเห็นของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับครูแก้ไข ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ ปรึกษาช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันเป็น อย่างดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงาน หรือกิจกรรมต่างๆ อย่างพร้อมเพรียง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4. การติดต่อสื่อสาร								
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสื่อ ความหมาย ถ่ายทอดความรู้สึก ความ คิดเห็นต่างๆ ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และ ประสบการณ์ให้กับครู เพื่อให้เกิดความ เข้าใจตรงกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ ที่ดีกับครู บุคลากรทางการศึกษา รวมถึง บุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง แรงบันดาลใจให้แก่ครู และนักเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาต่อครูและนักเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้กับครู บุคลากร ทางการศึกษา และบุคคลอื่นที่มีส่วน เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงาน ให้ฝ่ายต่างๆ ได้ปฏิบัติหน้าที่ความ รับผิดชอบได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการทดลองใช้ (Try out) ของแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95

โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	26	0.95

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่าไม่น้อยกว่า 0.50 ดังนั้นแบบสอบถามชุดนี้จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

ข้อมูลจากโปรแกรมทางสถิติ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.95	30



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวลัดดา สร้อยสุวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2537
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 150 หมู่ 1 ตำบลทุ่งมน อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์
การศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2562 - 2564	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
พ.ศ. 2565 - ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนวัดบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
โทรศัพท์	087 872 9660
อีเมล	ladda_s@mail.rmutt.ac.th

