

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ประณต โยเหลา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ประณต โยเหลา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พุทธศักราช 2566

COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN NONPHAYOM
WANG SAENG NETWORK CENTER UNDER KHON KAEN
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

PRANOTE YOLAO

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

หัวข้อสารนิพนธ์ : สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
ชื่อนักศึกษา : ประณต โยเหลา
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา : พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ. ดร.


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



.....
(พระครูศรีวิธานสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

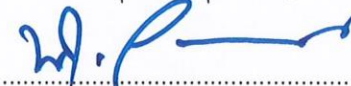
ประธานกรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)


.....
(พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ. ดร.)

กรรมการ


.....
(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ. ดร.)

กรรมการ


.....
(พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ. ดร.)

กรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิบูล ทาชา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Thematic Topic : General Administration of School Administrators under
Chaiphum Primary Educational Service Area Office 2
Student's Name : Pranote Yolao
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2023
Advisor : Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst. Prof. Dr.

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education (Educational
Administration)

Dean Faculty of Education



(Phrakhrusriveerakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman



(Asst. Prof. Dr. Paisan Suwannoi)

Member (Advisor)



(Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst. Prof. Dr.)

Member



(Phrakhrusutheejarriyawat, Asst. Prof. Dr.)

Member



(Phrakhrudhammabhisamai, Asst. Prof. Dr.)

Member



(Asst. Prof. Dr. Witoon Thacha)

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
ชื่อนักศึกษา	: ประณต โยเหลา
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	: พระมหาศุภชัย สุภกิจใจ, ผศ. ดร.

สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กลุ่มเป้าหมายได้แก่ คณะครูในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 101 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05.

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thematic Topic : Competency of School Administrators in Nonphayom Wang Saeng Network Center under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2

Student's Name : Pranote Yolao

Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration

Anno Domini : 2023

Advisor : Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst. prof. Dr.

The purposes of this research were to study 1) level of competency of school administrators in nonphayom wangsang network center under khonkaen primary educational service area office 2 2) to compare teacher's opinion about competency of school administrators in nonphayom wangsang network center under khonkaen primary educational service area office 2, classified by gender, work experience and school size, The researcher collected the data from teachers in nonphayom wang saeng network center under khon kaen primary educational service area office 2 totaling 101 persons by the questionnaire and analyzed the data by frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and One-way ANOVA.

The results of the research showed that

1. competency of school administrators in nonphayom wangsang network center under khonkaen primary educational service area office 2 could be discussed results classified by different level that the overall was at the highest level, While considering in each aspect, it was found that the highest mean level was Teamwork, Service mind, Achievement motivation and Self – development respectively.

2. comparison of teacher's opinion about competency of school administrators in nonphayom wangsang network center under khonkaen primary educational service area office 2 classified by gender, work experience and school size found that teacher's opinion about competency of school administrators in nonphayom wangsang network center under khonkaen primary educational service area office 2 were in the different gender, work experience and school size, having an opinions about competency of school administrators were not statistically significantly different at .05.

Keywords : school administration, competency of school administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี และคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษา ตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาศุภชัย สุกกิจใจ ผศ.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำแนะนำ สละเวลาตรวจแก้ข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้ได้สารนิพนธ์ที่ถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ เกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาใน เล่มสารนิพนธ์ด้วยดี ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เนื้อหาสารนิพนธ์ฉบับนี้จึงสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อน นักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้กำเนิด ที่ได้อบรมสั่งสอนตลอดจนเอื้อเพื่อเกื้อหนุนในด้านต่าง ๆ จนสำเร็จการศึกษา อีกทั้งภรรยา บุตร และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่คอยห่วงใย ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณงามความดี และประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

ประณต โยเหล่า

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.3 คำถามการวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	5
2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	5
2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	6
2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา.....	7
2.2 แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
2.2.1 ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
2.2.2 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	26
2.2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	27
2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา : ศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.....	38
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	42
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 กลุ่มเป้าหมาย.....	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	44
3.4 ตัวแปรที่ศึกษา.....	46
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย โนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2.....	51
4.4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย โนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2.....	56
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	60
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	60
5.2 อภิปรายผล.....	63
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	71
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	72
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	74
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย.....	78
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	80
ภาคผนวก จ แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	84
ภาคผนวก ฉ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	89
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	95
ประวัติผู้วิจัย.....	104

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	ตารางวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา..... 30
2.2	ตารางการสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา..... 36
3.1	ตารางค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถาม..... 45
4.1	แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย..... 50
4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอม วังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม..... 51
4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอม วังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม..... 52
4.4	ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนน พะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการบริการที่ดี..... 53
4.5	ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนน พะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์..... 54
4.6	ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนน พะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง..... 55
4.7	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ..... 56
4.8	ตารางที่แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 57
4.9	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 58
4.10	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 59

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	42
5.1 ภาพแผนภูมิสรุปสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	62

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกฎกระทรวงเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยยึดหลักการทางด้านความพร้อมและความเหมาะสม ตลอดจนความสอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องรวมถึงความเป็นเอกภาพในด้านมาตรฐานและนโยบายความเป็นอิสระและความคล่องตัว ในการบริหารจัดการการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ ทั้งนี้โดยการกระจายอำนาจไปให้สถานศึกษามากที่สุดเพื่อให้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบสามารถตัดสินใจโดยตรง ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา แต่ทว่าการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการดังกล่าวยังไม่บรรลุผลตามนโยบายเท่าที่ควร กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดกรอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการขึ้นมาใหม่เพื่อให้ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) เป็นประเด็นที่ต้องปฏิบัติโดยเร่งด่วนโดยเน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการไปให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาและให้มีกลไกขับเคลื่อนการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามศักยภาพความพร้อม (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2554)

ที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการศึกษาและพัฒนาตนเอง เพื่อที่จะทำให้เกิดกระบวนการในการพัฒนาสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะกระบวนการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นอยู่ในช่วงแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่อยู่ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมข่าวสาร และวิวัฒนาการทางด้านสังคมสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากพลวัตแห่งความเคลื่อนไหวทางด้านข้อมูลข่าวสารที่สามารถทำให้มนุษย์มีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างฉับไวมากขึ้นกว่าเดิมเป็นอันมากซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการ และเป็นผู้ที่กำหนดนโยบายหลักในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของตน ซึ่งคงมีเพียงผู้บริหารที่มีสมรรถนะเท่านั้นที่จะทำให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุผลตามที่ต้องการได้ หากผู้บริหารเป็นผู้ที่ไม่มีสมรรถนะเสียแล้วก็จะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และจะทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นการมีสมรรถนะที่ดีของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติภารกิจในตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้วนั้นยังไม่มีผู้ทำการศึกษาไว้ อย่างแน่ชัดว่าเป็นอย่างไรและอยู่ในระดับใดแต่เนื่องจากกระแสแห่ง

การเปลี่ยนแปลงทางด้านความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ โดยเฉพาะวิทยาการทางด้านคอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร คมนาคมที่ทันสมัยทำให้วิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลให้สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงไปด้วย จึงต้องมีการกำหนดกรอบนโยบายในการปฏิบัติงานทางด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมี การศึกษาถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ สามารถนำไปปรับปรุง พัฒนาสมรรถนะทั้งของตนเองและขององค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ครูที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงานและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 แตกต่างกันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 แตกต่างกัน

1.4.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 แตกต่างกัน

1.4.3 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยทั้ง 4 ด้านดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีม
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
4. ด้านการพัฒนาตนเอง

1.5.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยคณะครูศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 101 คน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาโดยมีผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด เพื่อพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และเจตคติที่ดี มีทักษะต่าง ๆ ตามความต้องการของสังคมและเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จและความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานกำหนด

1.6.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ศักยภาพขีดความสามารถที่หลากหลายเป็นลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของแต่ละบุคคลที่จะทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษา บรรลุผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยได้มีองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้ 1. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 2. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี 3. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

1.6.2.1 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือ ร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นและสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน เกิดแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน มีความสามารถในการสร้างและดำรงสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

1.6.2.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจ ความพยายามในการให้บริการ ความช่วยเหลือผู้มารับบริการและปรับปรุงระบบบริการให้เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ของผู้มารับบริการและอุทิศเวลาที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอีกทั้งมีการกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และเทคนิคการ พัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจและชื่นชมองค์กร การบริการจึงเป็นสิ่งสำคัญกับบุคลากรทุกคนในองค์กรเพราะเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานวิชาการ เป็นต้น

1.6.2.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความรับผิดชอบในการทำงานและให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานและพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง

1.6.2.4 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การเข้าใจตนเองสามารถวิเคราะห์จุดด้อยตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองและวิเคราะห์จุดเด่นเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสั่งสมและพัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สามารถนำไปพัฒนาเป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับในอนาคต

1.7.2 สามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะ ตามที่กำหนด

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมจากนักวิชาการและนักวิจัยของหลาย ๆ ท่านไว้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.2 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ชยตโน (2558) สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยอาศัยทรัพยากร ที่มีอยู่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุดเพื่อเป้าหมายที่สำคัญคือผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

อรุณี ทองนพคุณ (2558) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอาศัยทรัพยากร เทคนิค กระบวนการต่าง ๆ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

โสภา แซ่โจ้ว (2558) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานจัดการศึกษาของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีแบบแผนเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามที่มาตรฐานกำหนดและพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดีสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ธีระรัตน์ คันธวิงศ์(2560)การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการทำงานตั้งแต่แต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันพัฒนาเด็กเยาวชน ประชาชนในทุก ๆ ด้านอย่างมีระเบียบแบบแผนทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง(2561) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

ธัญมัย ปรัชญาอุทิศรัตน์ (2563) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งระบบ ในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีเพื่อพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และเจตคติที่ดี มีทักษะต่าง ๆ ตามความต้องการของสังคม ให้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาโดยมีผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด เพื่อพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และเจตคติที่ดี มีทักษะต่าง ๆ ตามความต้องการของสังคมและเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จและความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานกำหนด

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตนโน, Ph.D. (2558) สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ของการจัดการศึกษาเพียงใดขึ้นอยู่กับบริหารจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ บริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยอาศัยหลักการบริหารต่าง ๆ ตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา

ธีระรัตน์ คันธวิงศ์ (2560) ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้ ผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนอย่างมีระบบขั้นตอน ตลอดจนการบริหารบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลมากที่สุด

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา คือการมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่าความสำคัญของการบริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา ตลอดจนการบริหารบุคลากรให้ทำงานโดยอาศัยหลักการบริหารต่าง ๆ ตามสภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนอย่างมีระบบขั้นตอนตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

“ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้”

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกันคือ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กร หน่วยงาน

สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกันคือ

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกันคือ

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

- 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 อย่างด้วยกันคือ

- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร

หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น(ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้

1) ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความสอดคล้องกับกฎหมายกฎระเบียบประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ

3) ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา

4) ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา

5) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่

6) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุดเพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว

7) เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา

8) เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

สรุปได้ว่าขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษามีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปซึ่งผู้บริหารต้องเข้าใจหลักการและนำไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาครอบคลุมทั้ง 4 ด้านเพื่อกำหนดหน้าที่ภาระงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นไปในสถานศึกษา

2.2 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

Murray (2003, p. 306) สมรรถนะของผู้บริหารได้อธิบายว่า: (1) ส่วนบุคคล (หรือความสามารถด้านการจัดการ) สมรรถนะเหล่านั้นประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะ และพฤติกรรมในการทำหน้าที่หรือภารกิจของงานด้วยวิธีที่กำหนด (2) ความสามารถขององค์กร ความสามารถที่กำหนดโดยกระบวนการระบบและแนวทางปฏิบัติ (เช่น วิธีการฝึกอบรม การทบทวน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ เทคนิคโปรแกรม การเปลี่ยนแปลง กระบวนการทางเทคนิค)

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559)สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดสมรรถนะผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ) ประกอบด้วย 2 สมรรถนะใหญ่ คือ สมรรถนะหลักซึ่งประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริการที่ดี, การพัฒนาตนเอง,การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์, การสื่อสารและจูงใจ, การพัฒนาศักยภาพบุคลากร,การมีวิสัยทัศน์ซึ่งได้อธิบายไว้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา อำเภอลองโขง จัหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย สมรรถนะย่อย 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานและสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานได้และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพคุ้มค่า ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่และมีการปฏิบัติงานและพัฒนาผลงานใหม่คุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของตนเองในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและมีการปรับปรุงระบบบริการให้เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การเข้าใจในตนเองสามารถวิเคราะห์ จุดด้อยตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองและวิเคราะห์จุดเด่นเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองมีการศึกษา ค้นคว้า ใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือองค์กรในการวางแผนและให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ใ้กำลังใจแก่ เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

2. สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะที่กำหนดขึ้นไว้สำหรับแต่ละกลุ่มงานหรือสายงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analytical thinking) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำ อย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ภาวะคุกคาม หรือโอกาสความสำเร็จของงานหรือองค์กร รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กร หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ พัฒนางานโดยนำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing) หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ หรือผ่านทางสื่อเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างรวดเร็วและชัดเจนตลอดจนสามารถนำเสนอข้อมูลสารสนเทศในด้านแนวคิดหลักวิชาเพื่อพูดชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของ

การสื่อสารและสามารถสื่อสารสร้างความเข้าใจให้กับผู้อื่น สามารถพูดเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและให้เกียรติผู้อื่น

2.3 การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Caring & Developing others) หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง แสวงหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเสมอ และจัดกิจกรรมให้บุคคลภายในองค์กรได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำและร่วมตัดสินใจในการบริหารและจัดการองค์กร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่นและผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเพียงปฏิบัติไปตามหน้าที่

2.4 การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กร ตลอดจนผลกระทบหรือปัญหาที่จะเกิดกับองค์กร สามารถเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรโดยใช้กระบวนการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา รวมทั้งกระตุ้นและผลักดันกลุ่มคนให้เกิดความต้องการที่จะปรับเปลี่ยนไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปรวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้เข้าใจและดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

นภารัตน์ หอเจริญ (2559) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถที่หลากหลายซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีเหตุมีผล รวม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะ 2) ความรู้ 3) อัตมโนทัศน์ในตน 4) คุณลักษณะนิสัยและ 5) แรงจูงใจ ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้น ๆ แสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (อ้างถึงในนภารัตน์ หอเจริญ) อธิบายว่า สมรรถนะประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ ถึงความชำนาญ เช่น ความสามารถในการนำเสนอ (Presentation) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง (Negotiation) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น

2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯ

3. อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่ เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ กล้าหาญ รับผิดชอบ ฯลฯ

4. ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดง ออกมา ให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา ฯลฯ

5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือ คนที่ไม่มีเพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมากก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามี 8 สมรรถนะ 1.มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การบริการที่ดี 3.การพัฒนาตนเอง 4.การทำงานเป็นทีม 5.การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6.การสื่อสารและจูงใจ 7.การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8.การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)ได้อธิบายองค์ประกอบไว้ว่า

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้ กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้ว แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำ อย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

6. การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียนสื่อสาร โต้ตอบในโอกาส และสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

8. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการ พัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด/ วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา

ฉัตรวีรยา ธนัชชาอัครสิริ (2560) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ศักยภาพขีด ความสามารถ ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เฉพาะของแต่ละบุคคลที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่ง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย 1. การบริหารตนเอง 2. การนำผู้อื่น 3. การ บริหารงาน 4. นวัตกรรม 5. ความรับผิดชอบทางสังคม ฉัตรวีรยา ธนัชชาอัครสิริได้นำแนวคิดของ บาแพทและคณะ (Bapat and others) มาอธิบายไว้ดังนี้

บาแพทและคณะ (Bapat and others) กล่าวว่าสมรรถนะหลักของผู้นำประกอบไปด้วย 1) การบริหารตนเอง (Self-management) 2) การนำผู้อื่น (leading others) 3) การบริหารงาน

(task management) 4) นวัตกรรม (innovation) 5) ความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility)

1. การบริหารตนเอง (self-management)

ด้านนิสัยในการทำงาน ผู้บริหารบริหารเวลาใช้เวลาอย่างคุ้มค่า โดยการจัดระเบียบและจัดลำดับความสำคัญ และตารางงานให้ความสำคัญกับเป้าหมาย กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับตนเองและปฏิบัติตามเป้าหมายนั้น ๆ ทำให้เป้าหมายนั้นประสบความสำเร็จ สามารถใช้ทักษะการบริหารจัดการโดยกำหนดความรับผิดชอบต่อตนเองและปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ มีจรรยาบรรณในการทำงาน ขยันทำงาน เพื่อให้ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบในฐานะผู้นำเสร็จสมบูรณ์ และปฏิบัติตามคำพูด คำสัญญาที่ให้กับผู้อื่น

ด้านทัศนคติในการทำงาน ผู้บริหารริเริ่มการทำงานและรับทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายใช้ความพยายามของตนเองที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดอีกทั้งมีความมุ่งมั่น มีความอดทนในการทำงานแม้ว่าจะจะเป็นงานที่ท้าทายหรือยากลำบาก มีความก้าวหน้าในการทำงานและมานะพยายามจนกระทั่งงานจะเสร็จสมบูรณ์ มีความคิดทัศนคติเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นในทางบวก

ด้านจัดการความเครียด ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง แม้ในสถานการณ์ที่ยุ่งยากหรือท้าทายอดทนต่อความตึงเครียด สามารถควบคุมสถานการณ์แม้ว่าสถานการณ์เริ่มตึงเครียด มีความยืดหยุ่นมีความอดทน อดทนจนกระทั่งสามารถเอาชนะสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้ มีความสมดุลในชีวิต สามารถควบคุมอารมณ์จากอิทธิพลความเครียดของชีวิตการทำงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีสติ

ด้านความเข้าใจในตนเอง ผู้บริหารมีความเชื่อในความสามารถของตนเองที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จในฐานะของผู้นำละปฏิบัติตามความเชื่อมั่นนั้นอย่างเหมาะสมสามารถ ประเมินความสำเร็จในการเรียนรู้หรือภาระงานของตนเอง และมีความซื่อตรงต่อความเป็นจริงตามผลการประเมินนั้น ๆ รู้จุดแข็งและข้อจำกัดของตนเองสามารถที่จะทำงานหรือคิดสิ่งต่าง ๆ ได้โดยไม่อาศัยคำแนะนำของผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ยอมรับในศักยภาพและคุณค่าที่แท้จริงของตนเอง ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองได้ ไม่ด่วนตัดสินใจหรือเก็บความเชื่อและอคติส่วนตัวต่อการตัดสินใจ

ด้านการเรียนรู้ ผู้บริหารสามารถเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการที่หลากหลายให้ความสนใจใฝ่รู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ หาโอกาสและประสบการณ์ในการเพิ่มความรู้ให้ตนเองมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของตนเอง และเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั่ว ๆ ไปมีความเต็มใจที่จะแสวงหาข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงานของ ตนเองในฐานะผู้นำและใช้ข้อมูลนั้น ๆ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในฐานะของผู้นำ

2. การนำผู้อื่น (leading others)

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารโดยวิธีต่าง ๆ เช่น แบบส่วนตัวการใช้โทรศัพท์ การเขียน หรือคอมพิวเตอร์ สามารถฟังผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ พูดและสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมตามความเหมาะสม ให้การสนับสนุนให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดเผยเป็นกันเอง ระหว่างการอภิปรายประเด็นต่าง ๆ

ผู้บริหารสามารถพูดในที่สาธารณะออกเสียงชัดเจน ใช้ช่วงจังหวะและท่าทางน้ำเสียงที่เหมาะสม และมีการนำเสนอสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจ เปิดโอกาสให้ผู้ฟังมีส่วนร่วม ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งผู้พูดและผู้ฟัง มีการพัฒนาเครือข่ายกับภายนอกที่อยู่ในแวดวงวิชาชีพเดียวกันสามารถสื่อสารกับภายนอกองค์การมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรอื่นนอกองค์การ เช่น ชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ โดยใช้การติดต่อแบบส่วนตัว การเขียน การโทรศัพท์ ฯลฯ

ด้านการตระหนักรู้ เข้าใจบุคลากรอื่น ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทางจิตวิทยาและการแสดงออกของบุคลากรและองค์การสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นได้อย่างดี มีความตระหนักและเข้าใจในพฤติกรรมของบุคลากรอื่น และเข้าใจเหตุผลของพฤติกรรมนั้น ๆ ให้ความสำคัญกับการบริหารมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือบุคลากรในในองค์การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทางบวกและรักษาความสัมพันธ์นั้นให้ยั่งยืน

ด้านการจูงใจบุคลากรอื่น ผู้บริหารมีความยินดีและเต็มใจที่จะเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมขององค์การและนำบุคลากรในองค์การไปสู่เป้าหมายร่วมกัน สร้างความคุ้นเคยให้กับบุคลากรใหม่ให้ทราบภาพรวมขององค์การ รวมถึงนโยบาย กฎระเบียบการทำงาน หน้าที่รับผิดชอบ และดูแลบุคลากรที่มีอยู่เดิม ส่งเสริมช่วยเหลือให้พัฒนาต่อไปในหน้าที่การงานสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นเป้าหมายที่สามารถประสบความสำเร็จได้จริง สำหรับบุคลากรโดยกำหนดกิจกรรม วิธีการกลยุทธ์ และระยะเวลาที่จำเป็นสำหรับการบรรลุเป้าหมาย ประเมินและติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเพื่อประเมินการปฏิบัติของบุคลากรโดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้รางวัลพฤติกรรมการทำงานเชิงบวกที่สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติขององค์การ มีการพัฒนาการทำงานในองค์การโดยจัดการกับความเครียดและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการสร้างทีมงานระดับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจขององค์การสมาชิกโดยการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สร้างความไว้วางใจและความมั่นใจในองค์การ

ด้านการพัฒนาบุคลากรอื่น ผู้บริหารเรียนรู้หลักปฏิบัติ และหลักทฤษฎี เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ สามารถอธิบายข้อมูลข่าวสารที่บุคลากรไม่เข้าใจ เพื่อสามารถใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากรอื่นต่อไปได้ สามารถประเมินบุคลากร โดยวัดและประเมินจุดแข็ง ข้อจำกัดของบุคลากรในการเรียนหรือการปฏิบัติงานและฝึกฝน พัฒนาพร้อมทั้งแนะนำช่วยเหลือบุคลากรอื่นได้พัฒนาความรู้และทักษะโดยการออกแบบแผนการพัฒนารายบุคคล การเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนานั้น ๆ

ด้านการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรได้ดี ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันสื่อสารกับบุคลากรอื่น โดยสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง ความคับข้องใจของบุคลากรอื่น ให้กำลังใจและสนับสนุนให้แก้ปัญหาาร่วมกัน ขจัดความแตกแยก กระจายความรับผิดชอบและอำนาจในการสั่งการให้กับบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเชื่อในอุดมการณ์และค่านิยมขององค์กร และปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมนั้น มีความรู้เกี่ยวกับบรรยากาศทางการเมือง และเข้าใจว่าการตัดสินใจต่าง ๆ ในองค์การได้รับผลกระทบอย่างไรจากวัฒนธรรมทางการเมืองนี้

3. การบริหารงาน (task management)

ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการและขั้นตอนการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มอบหมายงานให้กับบุคลากรที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานแต่ละด้านโดยพิจารณาจากความรู้ของบุคลากร กระบวนการทำงาน การวางแผนขององค์การและเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของงานที่ต้องการประสบความสำเร็จเป็นผู้ประสานจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานให้สอดคล้องกันในทุกหน่วยงาน ที่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งหน่วยงานภายในองค์การและภายนอกองค์การ สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับบุคลากรหรือสภาพแวดล้อม สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งในด้านบวกและด้านลบเป็นการให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์แก่บุคลากร เพื่อให้ทราบว่าควรปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานหลายอย่างในสภาวะการณ์เดียวกันได้

ด้านการแก้ปัญหา ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในการประเมินสถานการณ์และแก้ปัญหาอย่างมี เหตุผล โดยการหาข้อสรุป ทั้งแบบอนุมานและอุปทาน สามารถรวบรวมและหาข้อสรุปจากข้อมูล ด้วยวิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ มีสมาธิใ้มน้ำวความสนใจและหลีกเลี่ยงสิ่ง ที่มา รบกวนต่าง ๆ เมื่อต้องการทำความเข้าใจตัดสินใจ โดยจัดลำดับความสำคัญและทำการประเมิน ทั้งใน เชิงบวกและเชิงลบของการดำเนินงานนั้น ๆ และออกแบบระบบการทำงาน กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบในงานของแต่ละบุคลากรและโครงสร้างการปฏิบัติงานของแต่ละงานในองค์การ

ด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารและทรัพยากร ผู้บริหารดูแลการส่งมอบการจัดเก็บและการ หมุนเวียนของทรัพยากร รวมถึงการออกแบบผังโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสมเพื่อประสิทธิผล สูงสุด เข้าใจความจำเป็นของการรับข้อมูลข่าวสารจากภายนอกองค์การและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ ร่วมวิเคราะห์เครื่องมือในการบริหารโครงการการวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติภารกิจทางการบริหาร และปฏิบัติภาระงานตามหน้าที่ บริหารงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารวางแผน ตรวจสอบ โครงสร้างองค์การเพื่อความ ต้องการด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ วิเคราะห์ และตัดสินใจเรื่องการจัดสรร ทรัพยากรบุคคลโดยการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ในองค์การ มีการพัฒนาและตรวจสอบนโยบาย ฝ่ายบุคลากรและกระบวนการที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและหลักการพิจารณาความดีความชอบ พร้อมทั้งกำหนดมาตรการการรักษาความปลอดภัย เพื่อลดความเสี่ยงตามกฎหมาย กฎเกณฑ์และ ข้อบังคับต่าง ๆ

ด้านการเพิ่มสมรรถนะการทำงาน ผู้บริหารศึกษาค้นคว้านวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรในองค์การมีวิธีการปฏิบัติงานที่พัฒนาสมรรถนะในตนเอง เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควบคุม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบคุณภาพตามดัชนีบ่งชี้ที่ กำหนด เพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนได้มั่นใจว่าองค์การ สามารถให้ผลผลิตที่มี คุณภาพ ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารกับองค์การภายนอกเพื่อศึกษาและบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานที่ดี มีการดำเนินการบริหารงานเชิงกลยุทธ์อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานและรักษา ระดับการปฏิบัติงานที่ดี

4. นวัตกรรม (innovation) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถคิดค้นวิธีที่หลากหลายในการแก้ปัญหา คิดอย่างมีวิจรรย์ญาณ มีวิธีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลถึงจุดแข็งจุดอ่อนก่อนทำการตัดสินใจ สังเคราะห์ และจัดระบบใหม่ การค้นหาวิธีการที่ดีกว่าในการแก้ไขปัญหา โดยผ่านการสังเคราะห์และการ จัดระบบข้อมูลใหม่สามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยการใช้ความคิดใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาใน ฐานะผู้นำด้านความริเริ่ม รู้ถึงสภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหา รวมถึงข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร แสวงหาวิธีการพัฒนาองค์การอย่างสม่ำเสมอ มีความรู้เกี่ยวกับแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ สามารถรวบรวมและใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่จำเป็น มีแนวความคิดนอกรอบ แม้บางครั้งอาจจะสวนทางกับความคิดทั่วไป มีความเข้าใจและสามารถให้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการมุมมอง ผู้บริหารมีความยินดีรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่น และยอมรับที่จะลองปฏิบัติตามความคิดนั้น ๆ ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัย แสวงหาความรู้จากการอ่านและ แลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาค้นคว้านวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารงานศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากสาขาวิชาอื่น เพื่อสังเกตสถานการณ์ใหม่ ๆ เปรียบเทียบกับสถานการณ์ขององค์การที่บริหาร นำวิธีการแก้ไขปัญหา มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

ด้านการบริหารตามการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสามารถประเมินอิทธิพลในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มี ผลสนับสนุน ชัดขวางการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ซึ่งกำลังเกิดขึ้นและการเปลี่ยนแปลงความคิด การท้าทายสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ พร้อมจะปฏิบัติสวนทางกับสิ่งที่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น สามารถรับความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด เต็มใจรับความเสี่ยงที่คาดการณ์ได้ เมื่อมีความจำเป็น มีการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ค้นพบวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา ยอมรับและให้รางวัลแก่บุคลากรผู้มีความคิดริเริ่มและลงมือปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ และสนับสนุนส่งเสริมให้สร้างความเปลี่ยนแปลง

5. ความรับผิดชอบทางสังคม (social responsibility)

ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชน ผู้บริหาร ถ่ายทอดเจตนารมณ์ และกิจกรรมขององค์การสู่สื่อสาธารณะ และเป็นผู้แทนของสถานศึกษา องค์กร เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ช่วยเหลือชุมชน ตรวจสอบความต้องการของชุมชน โดยการให้ความร่วมมือสนับสนุนทางการเงินและทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในหน้าที่ ของพลเมืองโดยการสนับสนุนให้บุคลากรใช้สิทธิทางการเมืองและหน้าที่พลเมืองตามสิทธิและหน้าที่ ยอมรับค่านิยมซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากกว่าสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การเป็นตัวอย่างที่ดี ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในสังคมและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรมจรรยาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชน

ด้านความรู้ทางสังคมผู้บริหารมีความรู้ในระบบการเมือง ค่านิยม ความเชื่อ เศรษฐกิจ และรูปแบบภาวะผู้นำของประเทศต่าง ๆ มีความรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงในด้านพลวัตองค์การพฤติกรรม และประวัติศาสตร์มีความรู้เกี่ยวกับกายภาพที่ตั้งและความแตกต่างระหว่างขอบเขตพื้นดินและขอบเขตทางทะเล และเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ที่หลอมรวมเป็นวัฒนธรรมของตนในพื้นที่นั้น ๆ มีทักษะเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศเพื่อที่จะสามารถสื่อสารกับคนที่พูดภาษานั้น ๆ ได้ทั้งภาษาพูด และภาษาเขียน มีความรู้ทางศีลธรรมและปรัชญาและเข้าใจความแตกต่างระบบปรัชญาและศาสนาที่ มีผลกับพฤติกรรมขององค์การและบุคลากรในบริบททางวัฒนธรรมนั้น ๆ มีความรู้และความเข้าใจใน

กระบวนการยุติธรรมและสามารถที่จะประยุกต์หลักเหล่านั้นกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อรับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ด้านกระบวนการทางศีลธรรม ผู้บริหารสนับสนุนบรรยากาศแบบเปิดเผยและไว้วางใจ ยินดี ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อองค์การได้ กำหนดกฎระเบียบ แล้วนำกฎและกระบวนการเหล่านั้น ไปสู่การปฏิบัติอย่างไม่มีข้อยกเว้นและแจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชา ทราบว่าได้ นำกฎหมายบังคับใช้และต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบนั้น ๆ กำหนดแนวทางปฏิบัติการฝึกอบรม และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อกันและต่อองค์การด้วยความยุติธรรมประกาศกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ไปสู่ผู้ได้บังคับบัญชาและบังคับใช้โดยการตรวจสอบและสังเกตพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา และลงโทษผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎ

ด้านการนำผู้อื่นอย่างมีศีลธรรม ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ให้ความสนใจต่อความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายของบุคลากร เพื่อหลีกเลี่ยงความคิดเหมือนกันทั้งกลุ่มและสร้างวัฒนธรรมการแก้ปัญหาที่ใส่ใจในความแตกต่าง ให้รางวัลอย่างยุติธรรม และชื่นชมอย่างยุติธรรมตามนโยบายแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นยินดีที่จะรับผิดชอบพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ แก้ไขพฤติกรรมของบุคลากรที่ผิดศีลธรรม

หทัยพัชร ทองเดช(2560) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภาด้านสมรรถนะแบ่งออกเป็น

2.1 หลักและกระบวนการบริหาร หมายถึงความสามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการ และทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา หนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษาจัดองค์กรโครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

2.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา หมายถึง ความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษากำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดีคุ้มค่าต่อการศึกษาสังคมและสิ่งแวดล้อมพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

2.3 การบริหารด้านวิชาการ หมายถึงความสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา นิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนานาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2.4 การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ หมายถึงความสามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

2.5 การบริหารงานบุคคล หมายถึงความสามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2.6 การบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง ความสามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน บริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

2.7 การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ความสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอก

2.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

2.9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน หมายถึง ความสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

2.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามี 8 สมรรถนะ 1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การพัฒนาตนเอง 4. การทำงานเป็นทีม 5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6. การสื่อสารและจูงใจ 7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8. การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้อธิบายองค์ประกอบไว้ว่า

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำ

อย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

6. การสื่อสารและจิตใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียนสื่อสาร โต้ตอบในโอกาส และสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

8. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการ พัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา

ทิพวัลย์ อ่างคำ(2561)ได้สรุปความหมายของคำว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic Of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งมีองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 1. ความรู้ (Knowledge) ที่เกี่ยวข้องกับงาน 2) ทักษะ (Skill) ที่ส่งเสริมในการทำงาน 3) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) การมีเจตคติ ค่านิยมที่ดี 4) ลักษณะนิสัย (Trait) คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่แสดงออกมา และ 5) แรงจูงใจ (Motive) ที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมนำไปสู่ความสำเร็จ

พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562) ได้ยกองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง สอดคล้องกับวิไลพร ศรีอนันต์ (2559) ได้อธิบายว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลิกลักษณะของแต่ละคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติความเชื่อ และอุปนิสัยของแต่ละบุคคลมีคุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถ ปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ใน สถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันออกไป ประกอบด้วย 1) สมรรถนะในการสื่อสาร 2) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ 3) สมรรถนะในการ ทำงานเป็นทีม 4) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5) สมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ 6) สมรรถนะในการบริหารตนเอง แต่ละสมรรถนะ (พิชามญชุ์ ลาวชัยและวิไลพร ศรีอนันต์) ได้นำ แนวคิดของเฮลริเกิล, แจ็คสัน และสโลคัมมาอธิบาย มีรายละเอียดดังนี้

เฮลริเกิล, แจ็คสัน และสโลคัม (Hellriegel, Jackson, and Slocum) ได้สรุปสมรรถนะ ผู้บริหารไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. สมรรถนะในการสื่อสาร (communication competency) เป็นความสามารถในการ ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะการสื่อสาร ด้านการพูดและตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การเขียนได้ชัดเจน ตรงประเด็นและตอบสนอง วัตถุประสงค์ตามที่องค์การต้องการ ด้วยการรับฟังและการแสดงออกของท่าทางที่สื่อ ความหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้องมีการจัด ประชุมและ

นำเสนอข้อมูลโดยเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการที่เหมาะสม รวมถึงการเจรจาต่อรองเพื่อจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

2. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (planning and administration competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งการแก้ปัญหา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น โดยมีการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงาน จัดลำดับความสำคัญของงานและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถจัดสรรทรัพยากรและบริหารการเงินและงบประมาณ รวมถึงการติดตามและประเมินผลโครงการ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และภายในเวลาที่กำหนด

3. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (teamwork competency) เป็นความสามารถ ของผู้บริหารในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้อง กำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกแต่ละ คน อย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน เกิดแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน เพื่อ บรรลุเป้าหมายและมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของทีมได้

4. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (strategic action competency) เป็น ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กรและปรับโครงสร้างของการทำงานให้ เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีความเข้าใจในภารกิจขององค์กรอย่างถ่องแท้ โดยมีการกำหนดแผนปฏิบัติการโดยใช้หลักการบริหารโครงการการควบคุมติดตามและการ ประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เป็นรูปธรรม

5. สมรรถนะในการตระหนักรู้ทั่วโลกาภิวัตน์ (global awareness competency) เป็น ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ องค์กรจำเป็นต้องใช้ บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ จากต่างประเทศมากขึ้น สามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลก และผลกระทบต่อโลกที่มีต่อการเมือง เศรษฐกิจและสังคม มีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมที่ หลากหลายและสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืนปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์

6. สมรรถนะในการบริหารตนเอง (self-management competency) เป็น ความสามารถ ของผู้บริหารในการรู้จักตัวตนของตนเอง มีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายนั้นทุ่มเทและทำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ อดทนกับอุปสรรคและสามารถ พลิกฟื้น สถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลว สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รู้ บทบาทหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อองค์กร ต่อตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของบุคคลในระดับที่สามารถปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ/คุณลักษณะที่ตนมีอยู่ โดยได้มีองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้ 1. สมรรถนะ ด้านความรู้ประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ การบริหารงานวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2. สมรรถนะด้านทักษะ ประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ การบริหารงานวิชาการและการส่งเสริม สนับสนุน

การจัดการเรียนรู้และ 3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการและคุณธรรมและจริยธรรม

อาราฟัด หัตหนิ(2562) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์หลักการ และเทคนิคต่าง ๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริงรวมถึงเจตคติ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ของแต่ละบุคคลที่สามารถสังเกตได้ด้วยการมอง โดยสามารถประเมินพัฒนา และยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นได้ตามความต้องการซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามที่องค์การกำหนดไว้ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มี คุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ องค์กรความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้ กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกินกว่า เป้าหมายที่กำหนดของบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานและปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน สร้างความแตกต่าง สร้างผลงานที่โดดเด่น ในใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน สัมพันธภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล การจัดการและความเป็นผู้นำ โดยการ มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จที่เกินกว่าขีดของจำกัดเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ทั้งกระบวนการอย่างมี ประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

กรุงเทพมหานครการกำหนดสมรรถนะหลักที่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร อ้างในสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) โดยสังเคราะห์ จากนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและแนวทางการปฏิรูป ของกรุงเทพมหานคร รวมถึงจากการสำรวจความคิดเห็นข้าราชการระดับผู้บริหาร ความคิดเห็นของ ข้าราชการทั่วไปและความคิดเห็นจากประชาชน โดยได้มีการนำเอาหลักการสมรรถนะมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครได้จัดทำเป็นคู่มือการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับ บุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะดังนี้

1. คุณธรรมและจริยธรรม คือ การครองตนและการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกและรับผิดชอบต่อตนเองตลอดจนวิชาชีพของตน เพื่อธำรงรักษา ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ

2. การบริการที่ดี คือ พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจ ความพยายามความพร้อมในการ ให้บริการ ประชาชนและอุทิศเวลาที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐาน และคุณภาพงานที่กำหนดและหรือให้เกินจากมาตรฐานที่กำหนด

4. ทำงานเป็นทีม คือ การทำงานโดยมีพฤติกรรมที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถรับฟัง ความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นและมีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

5. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีก ทั้งยังรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

นिति เรื่องสุขอุดม (2563) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ที่เกิดจากความรู้ ความสามารถ และเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานของตำแหน่งงาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และ สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อํางในนिति เรื่องสุขอุดม (2563) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานดังต่อไปนี้ สมรรถนะหลักประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการมุ่งเน้นผลปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในทำงาน และให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด

2. การบริการที่ดี เป็นการให้ความช่วยเหลือ ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่นทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ และชื่นชมองค์กร การบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานวิชาการ เป็นต้น การบริการจึงเป็นสิ่งสำคัญกับบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำด้านบริการต่อผู้รับบริการ คือ นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนให้เท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ การให้บริการที่ดีจึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหาร เนื่องจากมีส่วนสำคัญในการพัฒนางานด้านการบริการเป็นอย่างมาก หรือเป็นหัวใจสำคัญในการกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และเทคนิคการพัฒนากระบวนการขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง เป็นความจำเป็นในแง่การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการฝึกอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายอาชีพจึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในอาชีพได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจึงสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษา ต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา

บุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. การทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนาบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้เรียนรู้ว่าทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วย การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบสำคัญ คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีมและสมาชิกของทีม ซึ่งต้องมีความเข้าใจในบทบาทของคนในการทำงานรวมกันเป็นทีมโดยทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น จะประกอบไปด้วย ความไว้วางใจ ความอดทน ความมีเหตุมีผล ความถูกต้อง การบริหารจัดการ ความเต็มใจ การแนะนำ การยอมรับนับถือและความเชื่อถือ ความรู้และความชำนาญ เซาว์ปัญญา ความเมตตากรุณา และความอ่อนน้อมถ่อมตน

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นการแยกแยะการกระทำและความรู้สึกผ่านกระบวนการทางความคิดอันนำไปสู่พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ ทักษะการคิด คือการดึงเอาทักษะด้านความรู้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์มากที่สุด และทักษะการคิดเป็นต้นทางของทักษะด้านคน โดยมีการจัดทักษะการคิดไว้ 2 ระดับ ได้แก่ ทักษะการคิดขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การสื่อสาร การอธิบาย การสังเกต การตั้งคำถาม การรวบรวมข้อมูล การจัดหมวดหมู่ การตีความ การเชื่อมโยง การใช้เหตุผล การจำแนกความแตกต่าง การจัดลำดับ การเปรียบเทียบ การแปลความหมาย การขยายความ และการสรุปความ เป็นต้น และทักษะการคิดขั้นสูง ประกอบด้วย การนิยาม การผสมผสาน การสร้าง การปรับโครงสร้าง ปัญหาความเชื่อพื้นฐาน การวิเคราะห์ การจัดระบบ การจัดโครงสร้าง การหาแบบแผน การทำนาย การตั้งสมมติฐาน การกำหนดเกณฑ์ประยุกต์ การทดสอบ สมมติฐานและการพิสูจน์ เป็นต้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องคิดตลอดเวลาเพื่อให้เกิดงานสร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ตามกำหนด จำเป็นต้องมีทักษะทางความรู้ความคิด มีสติปัญญาและมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้และการศึกษา การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น

2. การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไป และช่วยในการประสานงานของหน่วยงานในแง่ของการบริหารสถานศึกษา การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจทำให้เกิดความหมาย ทำให้คุณคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในกิจกรรมองค์กรหลายอย่าง เช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและการพัฒนาองค์กรการควบคุมและประสานงาน ซึ่งลักษณะของการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจในองค์กรอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือการใช้การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มการฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศ การทำงาน การควบคุมสั่งงานและการ

สร้างความพึงพอใจในฐานะที่เป็นระบบเฉพาะบุคคล อาจพิจารณาการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจในแง่ของพฤติกรรมทางการสื่อสารและจูงใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การร่วมประชุม การเขียนคู่มือ การร่าง จดหมายการทำสัญญาการพูดคุยในกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันและการโต้แย้ง เป็นต้น

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป็นเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรดังต่อไปนี้ คือ การให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการ ในสาขาอาชีพ การศึกษาจากเอกสาร คู่มือการทำงาน ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ การฝึกอบรมและพัฒนาทั้งในห้องฝึกอบรม นอกห้องฝึกอบรมและภายในองค์กรหรือส่งอบรมภายนอก องค์กร โดยใช้รูปแบบที่ต่างกัน การพัฒนางานเป็นการฝึกอบรมในงานและเรียนรู้ในงานโดยวิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพของครู หรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา

4. การมีวิสัยทัศน์ คุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษา ซึ่ง จะต้องมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิสัยทัศน์เป็นภาพที่ชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ วิสัยทัศน์ที่แท้จริงจะต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่สมาชิกมีส่วนร่วมผลักดันและสานฝัน อันเป็นผลจากความสามารถในการคิดอ่านผสานเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก และเป็นผลจากความสามารถในการคิดที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกๆที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้องมี เพราะวิสัยทัศน์เป็นแผนกลยุทธ์ให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะมีกระบวนการของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติ คือ คิดได้ สื่อเป็น และนำมาให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตาม มองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม ซึ่งผ่านกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จตุรพล แสนศิลา (2564) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่นำมาฝึกฝนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ซึ่งนำเอา

ความรู้และแนวคิดที่ได้รับรู้ไปประยุกต์ใช้และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ เทคโนโลยี ค่านิยม และวัฒนธรรมทางสังคม มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของสังคม

สรุปได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ศักยภาพขีดความสามารถที่หลากหลายเป็นลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของแต่ละบุคคลที่จะทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษา บรรลุผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยได้มีองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้ 1.สมรรถนะด้านการทำงาน เป็นที่ 2.สมรรถนะด้านการบริการที่ดี 3.สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4.สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

2.2.2 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ศรีนภา ฉิมเฉย (2558) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อบุคคล และองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะว่าตัวบุคคลเป็นหัวใจขององค์กรที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง และสมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

นภารัตน์ หอเจริญ (2559) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน อันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะ เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ ทั้งนี้ สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) สรุปได้ว่าความสำคัญสมรรถนะของบุคคลทั้งความรู้ความสามารถ พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร และมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรโดยที่สมรรถนะของบุคคลมีผลทำให้การดำเนินภารกิจบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการทำงานที่ดีก็สามารถบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและ มาตรฐานได้ สมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารได้แก่ ความรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ ความเป็นมืออาชีพการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้อง พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสูงกว่ามาตรฐาน

จตุรพล แสนศิลา (2564) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เป็นความสำเร็จขององค์กรและใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้ง สามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้าน ทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม

การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน การปฏิบัติผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น

สรุปได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะเป็นหัวใจขององค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีองค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและสูงกว่ามาตรฐาน

2.2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559) ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดสมรรถนะผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ) ประกอบด้วย 2 สมรรถนะใหญ่ คือ สมรรถนะหลักซึ่งประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริการที่ดี, การพัฒนาตนเอง, การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์, การสื่อสารและจูงใจ, การพัฒนาศักยภาพบุคลากร, การมีวิสัยทัศน์เป็นหลัก ในการวิจัยครั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา

นภารัตน์ หอเจริญ (2559) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถที่หลากหลายซึ่งองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะ 2) ความรู้ 3) อัตมโนทัศน์ในตน 4) คุณลักษณะนิสัยและ 5) แรงจูงใจ ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้น ๆ แสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉัตรวีรยา ธนัชชาอัครสิริ (2560) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย 1. การบริหารตนเอง 2. การนำผู้อื่น 3. การบริหารงาน 4. นวัตกรรม 5. ความรับผิดชอบทางสังคม

หทัยพัชร์ ทองเดช (2560) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 170-171) ประกอบด้วย สมรรถนะ 10 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านหลักและกระบวนการบริหาร 2. ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา 3. ด้านการบริหารด้านวิชาการ 4. ด้านการบริหารด้านธุรการการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ 5. ด้านการบริหารงานบุคคล 6. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน 7. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 8. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 9. ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน 10. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามี 8 สมรรถนะ 1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การพัฒนาตนเอง 4. การทำงานเป็นทีม 5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6. การสื่อสารและจูงใจ 7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8. การมีวิสัยทัศน์

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้สรุปจากแนวคิดองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1. ความรู้ (Knowledge) ที่เกี่ยวข้องกับงาน 2) ทักษะ (Skill) ที่ส่งเสริมในการทำงาน 3) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) การมีเจตคติ ค่านิยมที่ดี 4) ลักษณะนิสัย (Trait) คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่แสดงออกมา และ 5) แรงจูงใจ (Motive) ที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมนำไปสู่ความสำเร็จ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้ 1. สมรรถนะ ด้านความรู้ประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ การบริหารงานวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2. สมรรถนะด้านทักษะ ประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ การบริหารงานวิชาการและการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้และ 3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการและ คุณธรรมและจริยธรรม

พิชามญช์ ลาวชัย (2562) และวิไลพร ศรีอนันต์ (2559) ได้อธิบายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่าผู้บริหารควรมีความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงานเพื่อที่ขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมรรถนะที่สำคัญในการบริหารงานได้แก่ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการบริหารตนเอง

อาราพัต หัตถนิ (2562) องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2549) ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ได้ยกองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ด้วยกัน 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563) ได้ยกองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลักได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และ สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.3/ว 10 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564

1. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญและการปฏิบัติการสอน การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาและมีการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา การศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา การจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี การบริหารกิจการ ผู้เรียน และการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม การกำหนดนโยบายกลยุทธ์ การใช้ เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และการนำไปปฏิบัติการบริหารการเปลี่ยนแปลงและ นวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย การสร้างและพัฒนาเครือข่าย เพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ การจัดระบบ การให้บริการในสถานศึกษา

5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การนำความรู้ ทักษะ ที่ ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการ สถานศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

สรุปได้ว่าจากผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบและได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสมรรถนะของ ผู้บริหารในสถานศึกษาซึ่งนำมาสังเคราะห์โดยการจัดกลุ่ม (Grouping) เป็นองค์ประกอบซึ่งได้ทั้งหมด 29 องค์ประกอบผู้วิจัยจะได้นำไปจำแนกความถี่ซึ่งจะได้ตัวองค์ประกอบดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการสังเคราะห์												
	นภาร์ตน์ หอเจริญ (2559)	อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559)	ทศพร ทองเดช (2560)	ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560)	ฉัตรวิริยา ธนัชชาอัครสิริ (2560)	ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561)	อาราพัศ ทัดหนี (2562)	สำนักงานเลขาธิการสภา (2562)	พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562) และ วิไลพร ศรีอินันต์ (2559)	สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563)	นิธิ เรืองสุขอุดม (2563)	สำนักงาน ก.ค.ศ (2564)	ความถี่
1. การทำงานเป็น ทีม		√		√			√		√	√			6
2. การบริการที่ดี		√		√			√			√	√		5
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์		√		√			√			√	√		5
4. การพัฒนาตนเอง		√		√			√				√	√	5
5. การสื่อสารและ การจูงใจ		√		√							√		3
6. การมีวิสัยทัศน์		√		√							√		3
7.คุณธรรมและ จริยธรรม			√					√		√			3
8. นวัตกรรม			√					√		√			3
9. ความรู้	√					√		√					3
10. ทักษะ	√					√		√					3
11. ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ			√					√				√	3

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการสังเคราะห์												
	นภารัตน์ ทอเจริญ (2559)	อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559)	หทัยพัชร ทองเดช (2560)	ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560)	ฉัตรวิริยา ธนัชชอัครสิริ (2560)	ทิพย์ อ่างคำ (2561)	อาราพัศ ทัดหิ (2562)	สำนักงานเลขาธิการสภา (2562)	พิชามญช์ ลาวชัย (2562) และ วิไลพร ศรีอนันต์ (2559)	สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563)	นิติ เรืองสุขอุดม (2563)	สำนักงาน ก.ค.ศ (2564)	ความถี่
12. การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร				√							√		2
13. การบริหาร ตนเอง					√				√				2
14. อัตมโนทัศน์	√					√						√	2
15. แรงจูงใจ	√					√							2
16. ลักษณะนิสัย.						√	√						2
17. ด้านการบริหาร การประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ ชุมชน			√									√	2
18. การบริหารงาน			√						√				2
19. ด้านหลักและ กระบวนการบริหาร			√									√	2
20. สมรรถนะใน การวางแผนและ การบริหารจัดการ			√						√				
21. สมรรถนะใน การตระหนักรับรู้ โลกาภิวัตน์									√				1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการสังเคราะห์												
	นภาพรัตน์ หอเจริญ (2559)	อัจฉรา พงศ์เกษม (2559)	หทัยพัชร ทองเดช (2560)	ประเสริฐ กำเลิศทอง	ฉัตรวิริยา ธนชาอัครศิริ	ทิพย์ อ่างคำ (2561)	อาราพัฑ ทัตหนี (2562)	สำนักงานเลขาธิการสภา	พินมณัฐ ลาวชัย (2562) และวิไลพร ศรีอนันต์	สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563)	นิตี เรืองสุขอุดม (2563)	สำนักงาน ก.ค.ศ (2564)	ความถี่
22. ด้านการบริหาร ด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคาร สถานที่			√										1
23. การนำผู้อื่น					√								1
24. ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง											√		1
25. ความ รับผิดชอบทางสังคม					√								1
26. สมรรถนะใน การปฏิบัติเชิงกล ยุทธ์									√				1
27. ภาวะผู้นำทาง วิชาการ								√					1
28. ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา			√										1
29. ด้านการบริหาร กิจการนักเรียน			√										1

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปผลองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1.การ ทำงานเป็นทีม 2.การบริการที่ดี 3.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4.การพัฒนาตนเองโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือองค์กรในการวางแผนและให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) และอาราพิต หัตถิน (2562) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่าเป็นการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

พิชามญช์ ลาวชัย (2562) และวิไลพร ศรีอนันต์ (2559) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (teamwork competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้อง กำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกแต่ละ คนอย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน เกิดแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายและมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของทีมได้

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ทำงานเป็นทีม คือ การทำงานโดยมีพฤติกรรมที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถรับฟัง ความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นและมีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563) การทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้เรียนรู้ว่าทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วย การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบสำคัญ คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมใน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกันให้ความร่วมมือในการทำงาน และมี มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีมและสมาชิกของทีม ซึ่งต้องมีความเข้าใจในบทบาทของคนในการทำงานรวมกันเป็นทีมโดยทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น จะประกอบไปด้วย ความไว้วางใจ ความอดทน ความมีเหตุมีผล ความถูกต้อง การบริหารจัดการ ความเต็มใจ การแนะนำ การยอมรับนับถือและ ความเชื่อถือ ความรู้และความชำนาญ เชาว์ปัญญา ความเมตตากรุณา และความอ่อนน้อมถ่อมตน

สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การร่วมมือ ร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกันและมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี สามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นและสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน เกิดแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน มีความสามารถในการสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2. การบริการที่ดี

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559) การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของตนเองในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและมีการปรับปรุงระบบบริการให้เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) และอาราฟัด หัตถนิ (2562) การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) การบริการที่ดี คือ พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจ ความพยายามความพร้อมในการให้บริการ ประชาชนและอุทิศเวลาที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563) การบริการที่ดีเป็นการให้ความช่วยเหลือ ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่นทำให้ ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ และชื่นชมองค์กร การบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานวิชาการ เป็นต้น การบริการจึงเป็นสิ่งที่สำคัญกับบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำด้านบริการต่อผู้รับบริการ คือนักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนให้เท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ การให้บริการที่ดีจึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหาร เนื่องจากมีส่วนสำคัญในการพัฒนางานด้านการบริการเป็นอย่างมาก หรือเป็นหัวใจสำคัญใน การกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และเทคนิคการ พัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจ ความพยายามในการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือผู้มารับบริการและปรับปรุงระบบบริการให้เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของผู้มารับบริการและอุทิศเวลาที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอีกทั้งมีการกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และเทคนิคการ พัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจและชื่นชมองค์กร การบริการจึงเป็นสิ่งสำคัญกับบุคลากรทุกคนในองค์กรเพราะเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานวิชาการ เป็นต้น

3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานและสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานได้และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพคุ้มค่า ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานและกระบวนกรปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่และมีการปฏิบัติงานและพัฒนาผลงานใหม่คุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) และอาราฟัด หัตถนิ (2562) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ว่าเป็นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐาน และคุณภาพงานที่กำหนดและหรือให้เกินจากมาตรฐานที่กำหนด

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการมุ่งเน้นผลปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในงาน และให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด

สรุปได้ว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความรับผิดชอบในการทำงานและให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานและพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง

4. การพัฒนาตนเอง

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559) การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การเข้าใจในตนเองสามารถวิเคราะห์ จุดด้อยตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองและวิเคราะห์จุดเด่นเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองมีการศึกษา ค้นคว้า ใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) และอาราพัต หัตถนิ (2562) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่าเป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563) การพัฒนาตนเอง เป็นความจำเป็นในแง่การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการ ฝึกอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายอาชีพจึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ ปฏิบัติงานในอาชีพได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ขาดไม่ได้ การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจึงสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหาร การศึกษา ต้อง แสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนา บุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของ สังคม จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การเข้าใจตนเองสามารถวิเคราะห์จุดด้อยตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองและวิเคราะห์จุดเด่นเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

จากการสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 2) ด้านการบริการที่ดี (Service mind) 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) 4) การพัฒนาตนเอง (Self-development) แต่ละองค์ประกอบสามารถสรุปนิยามปฏิบัติการและสาระการวัดได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
1. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	การร่วมมือ ร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสาร มีการฟังพินิจและมีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น และสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน เกิดแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน มีความสามารถในการสร้างและดำรงสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	1. มีการร่วมมือ ร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน 2. มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน 3. มีการติดต่อสื่อสาร มีการฟังพินิจและมีความสัมพันธ์ที่ดี 4. สามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม 5. เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นและสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน 6. มีการสร้างแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน 7. มีความสามารถในการสร้างและดำรงสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม 8. สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม
2. การบริการที่ดี (Service mind)	ความตั้งใจ ความพยายามในการให้บริการ ความช่วยเหลือผู้มารับบริการและปรับปรุงระบบบริการให้เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของผู้มารับบริการและอุทิศเวลาที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอีกทั้งมีการกำหนดแนวทางการให้บริการ	1. มีความตั้งใจ ความพยายามในการให้บริการ 2. ช่วยเหลือผู้มารับบริการ 3. ปรับปรุงระบบบริการให้เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของผู้มารับบริการ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
	<p>เพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และเทคนิคการพัฒนากระบวนการขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจและชื่นชมองค์กร การบริการจึงเป็นสิ่งสำคัญกับบุคลากรทุกคนในองค์กรเพราะเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานวิชาการ เป็นต้น</p>	<p>4. อุทิศเวลาที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ</p> <p>5. กำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p> <p>6. มีเทคนิคการพัฒนากระบวนการขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจและชื่นชมองค์กร</p>
<p>3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)</p>	<p>ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความรับผิดชอบในการทำงานและให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานและพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง</p>	<p>1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์</p> <p>2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่</p> <p>3. มีความรับผิดชอบในการทำงานและให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด</p> <p>4. ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>5. มีการปฏิบัติงานและพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง</p>
<p>4. การพัฒนาตนเอง (Self-development)</p>	<p>การศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การเข้าใจตนเองสามารถวิเคราะห์จุดด้อยตนเองเพื่อปรับปรุงตนเอง</p>	<p>1. มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน</p> <p>2. มีความเข้าใจตนเองสามารถวิเคราะห์จุดด้อยตนเองเพื่อ</p>

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
	และวิเคราะห์จุดเด่นเพื่อพัฒนา ศักยภาพตนเอง มีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเพื่อสั่งสมและพัฒนา ศักยภาพความรู้ ความสามารถของ ตนในการปฏิบัติงานและมีการ พัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวเข้ากับการ เปลี่ยนแปลงของสังคมอีกทั้งรู้จัก พัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้ เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผล สัมฤทธิ์	ปรับปรุงตนเองและวิเคราะห์จุดเด่น เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง 3. มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสั่งสมและพัฒนา ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการ ปฏิบัติงาน 4. มีการพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม 5. มีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยี ต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้ เกิดผลสัมฤทธิ์

2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา : ศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง หมายถึง ตามระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ว่าด้วยศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ข้อ 9 คณะกรรมการศูนย์ เครือข่ายสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้ประสานงานโรงเรียนสาขาภายใน ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทุกคนเป็นกรรมการ ข้อ 9 วรรค 1 ว่าด้วยหน้าที่กรรมการที่ปรึกษา และข้อ 12 ว่าด้วยหน้าที่คณะกรรมการศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา และที่ปรึกษาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา มีโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายทั้งหมด 10 โรงเรียน มีโรงเรียนในตำบลโนนพะยอมและตำบลวังแสง 1) โรงเรียน โนนพะยอมพิทยไพศาล มีจำนวนครูและบุคลากรการศึกษา จำนวน 16 คน 2) โรงเรียนบ้านห้วยไร่ มี จำนวนครูและบุคลากรการศึกษา จำนวน 7 คน 3) โรงเรียนร่มเย็นประชาสรรค์ มีจำนวนครูและ บุคลากรการศึกษา จำนวน 7 คน 4) โรงเรียนบ้านหนองเต่าฯ มีจำนวนครูและบุคลากรการศึกษา จำนวน 8 คน 5) โรงเรียนบ้านวังแสง มีจำนวนครูและบุคลากรการศึกษา จำนวน 8 คน 6) โรงเรียน บ้านหูลิงโนนศิลา มีจำนวนครูและบุคลากรการศึกษา จำนวน 8 คน 7) โรงเรียนบ้านโนนข่า มีจำนวน ครูและบุคลากรการศึกษา จำนวน 19 คน 8) โรงเรียนบ้านห้วยไผ่โนนคำมี มีจำนวนครูและบุคลากร การศึกษา จำนวน 12 คน 9) โรงเรียนบ้านโคกพระหนองยายเกตุยั้ง มีจำนวนครูและบุคลากร การศึกษา จำนวน 8 คน 10) โรงเรียนบ้านห้วยยางประชาสรรค์ มีจำนวนครูและบุคลากรการศึกษา จำนวน 8 คน ปัจจุบันมีผู้อำนวยการสถานศึกษา 8 คน วิชาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คนและคณะครูในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสงรวมทั้งหมด 101 คน ปัจจุบันมีนายฉลอง สอน

วงษ์ เป็นประธานศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสงได้แบ่งการปกครองจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 แบ่งพื้นที่การปกครอง ในแต่ละอำเภอออกเป็นเครือข่าย ทั้งหมด 24 เครือข่าย ได้แก่ 1) ศูนย์เครือข่ายชนบท 2) ศูนย์เครือข่ายภูชะง่า 3) ศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง 4) ศูนย์เครือข่ายเมืองไผ่ 5) ศูนย์เครือข่ายแคนเหนือหนองน้ำใส 6) ศูนย์เครือข่ายบ้านไผ่เมืองเพี้ย 7) ศูนย์เครือข่ายเจ้าปู่ 8) ศูนย์เครือข่ายบ้านลานป่าปอ 9) ศูนย์เครือข่ายปราสาทเป็ยน้อย 10) ศูนย์เครือข่ายวังม่วง 11) ศูนย์เครือข่ายเมืองมัญจาคีรี 12) ศูนย์เครือข่ายสวนหม่อน 13) ศูนย์เครือข่ายหนองแปน 14) ศูนย์เครือข่ายโพนเพ็ก 15) ศูนย์เครือข่ายท่าศาลา 16) ศูนย์เครือข่ายคำแคน 17) ศูนย์เครือข่ายโคกนางาม 18) ศูนย์เครือข่ายนาข่า 19) ศูนย์เครือข่ายโคกนาแพ่ง 20) ศูนย์เครือข่ายซับสมบูรณโพธิ์ไชย 21) ศูนย์เครือข่ายพญาแสด 22) ศูนย์เครือข่ายโนนสมบูรณ 23) ศูนย์เครือข่ายโคกสำราญ 24) ศูนย์เครือข่ายเอกชน จะมีโรงเรียนทั้งหมด 208 โรงเรียน มี 6 อำเภอ คือ อำเภอบ้านไผ่ อำเภอบ้านแฮด อำเภอชนบท อำเภอมัญจาคีรี อำเภอโคกโพธิ์ไชย และอำเภอโนนศิลา

สภาพทั่วไปของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 จากการศึกษาสภาพแวดล้อมและบริบทของทุกโรงเรียนแล้ว ศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสงอยู่ในเขตชนบทมีโรงเรียนที่อยู่ในการควบคุมอยู่ 10 โรงเรียน ซึ่งมีนายฉลอง สอนวงษ์ เป็นประธานศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสงมีคณะกรรมการและเลขานุการในการดำเนินงาน ปัจจุบันผู้บริหารมีทั้งหมด 8 คน มีชาย 7 คน หญิง 1 คน 1) นายฉลอง สอนวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนข่าและรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหูลิงโนนศิลา 2) นายทองคำ ทองหล่อ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกพระหนองยายเกลี้ยง 3) นายวิทยา เขียวทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไร่ 4) นายสุรวิทย์ เย็นเหลือ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านร่มเย็นประชาสรรค์ 5) นายปารศัตร แก้วไพฑูล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยยางประชาสรรค์และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแสง 6) นางสาวฉัตร นุพล ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนพะยอมพิทยไพศาล 7) นายภานุวัฒน์ แวนไธสง อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเต่าราษฎร์บำรุง 8) นายกำธรชาติดวงผจญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไผ่โนนคำมี มีการติดต่อสื่อสารการทำงานทางออนไลน์ และมีการประชุมใหญ่ภาคเรียนละ 1/ครั้ง มีการประชุมย่อยเมื่อมีการทำกิจกรรม มีการมอบหมายหน้าที่ให้ผู้บริหารในศูนย์รับผิดชอบแต่ละฝ่าย เช่น ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการบริหารทั่วไป และฝ่ายวิชาการ และมีเลขานุการติดต่อประสานงานให้กับคณะครูในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง

สรุปได้ว่า ศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่นซึ่งแยกออกมาเป็นเครือข่ายของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 มีโรงเรียนทั้งหมดในการควบคุมอยู่ 10 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 8 คน คณะครูทั้งหมด 101 คน มีคณะกรรมการดูแลศูนย์เครือข่ายโดยการนำของประธานศูนย์เครือข่าย ผู้บริหารส่วนมากมาจากกระบวนการคัดเลือกจากการสอบแข่งขันและการได้รับโยกย้ายมาซึ่งทุกโรงเรียนมีภาระหน้าที่การบริหารงานตามฝ่ายต่าง ๆ เหมือนกันกับการบริหารในโรงเรียน มีการแบ่งหน้าที่การทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถ มีการประชุมวางแผนกันทำงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมเสริมทักษะวิชาการ ทำให้ผู้บริหารส่วนมากเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในเชิงความรู้และทักษะ สำหรับการมีสมรรถนะที่สำคัญในยุค

ปัจจุบัน เช่น การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเองเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงอยากทราบความคิดเห็นของครูในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสงเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคอนแก่นเขต 2 จึงได้กำหนดให้เป็นพื้นที่ที่จะศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561): การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ
1) การบริหารจัดการ 2) การจัดการเชิงคุณภาพด้านวิชาการ 3) การส่งเสริมบุคลากรเพื่อกำหนดการทำงานอย่างมีคุณภาพ 4) การจัดระบบการเงินและการจัดสรรทรัพยากร 5) การบริหารด้านความสัมพันธ์ชุมชน

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าองค์ประกอบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560): สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคอนแก่นเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคอนแก่นเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นสมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาคอนแก่นเขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ คุณธรรมและจริยธรรม และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ทำงานเป็นทีมและการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2. ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ น้ำใจดี การงานดี ครอบครัวดี จิตวิญญาณดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพดี ผ่อนคลายดีและสุขภาพเงินดี

3. สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

พิชามญช์ ลาวชัย (2562) สรุปผลการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม สรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการและสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

2. การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ การเจรจาต่อรอง การให้ข้อมูล ข่าวสาร การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การวางแผนกำลังคน การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การสรรหา การนำเข้าสู่หน่วยงานและการคัดเลือก

3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิจัยต่างประเทศ

อิบราฮิม (Ibrahim) ได้ศึกษาเรื่องมาตรฐานสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้เริ่มต้นในฐานะ ผู้นำด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับ วิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความสามารถและความสนใจในการทำงาน ความซื่อสัตย์ สุจริตและความมั่นใจในตัวเอง ความสามารถทางสังคมที่จำเป็นสำหรับครูใหญ่ของโรงเรียนเริ่มต้นคือ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับสังคม ความอ่อนไหว การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การสื่อสาร ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ผู้บริหารโรงเรียนระดับเริ่มต้นส่วนใหญ่ต้องการสมรรถนะที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการเรียนรู้ จากนั้นจึงดำเนินการกับวัฒนธรรมของการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และความสัมพันธ์ในชุมชนของโรงเรียน

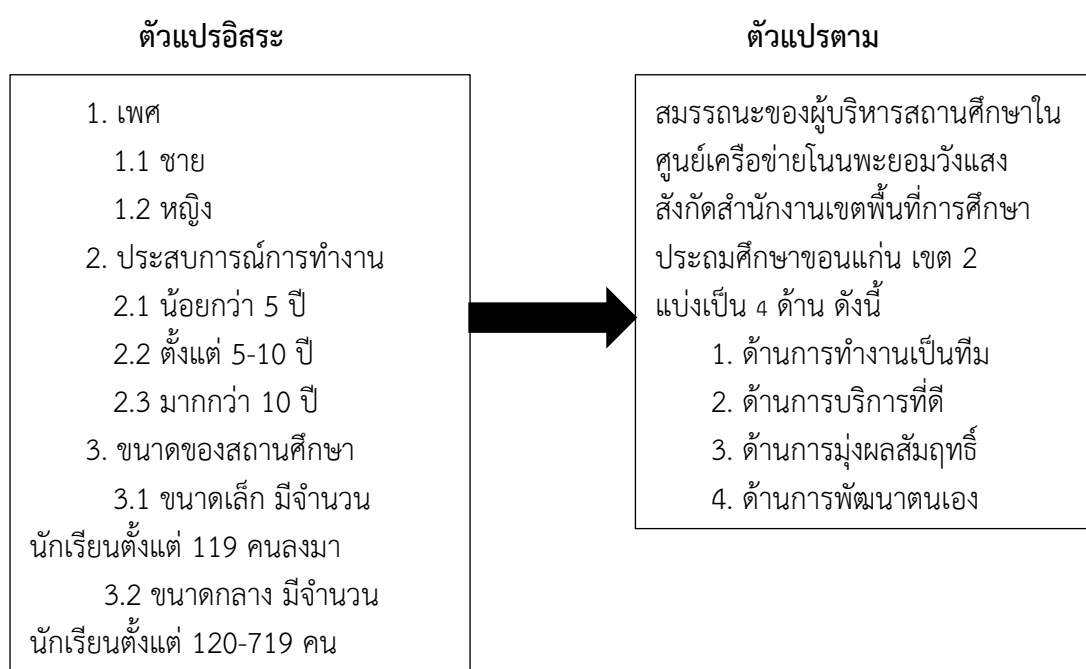
Hamlin (1990) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่เป็น สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึง

ความสนใจและมีส่วนร่วมกับทีมงาน 2) มีบุคลิกลักษณะที่ดีในการจัดการองค์การ 3) แสดงออกถึงการรักษามาตรฐานของงานโดยการติดตามอย่างใกล้ชิดให้การ ช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีความจำเป็น 4) ให้แนวทาง กำลังใจและสนับสนุนผู้ร่วมงาน 5) ปรึกษาหารือร่วมกับคณะทำงานในการตัดสินใจ ยอมรับความคิดเห็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6) ตื่นตัวต่อความเปลี่ยนแปลง ด้านนวัตกรรมและ พัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่ต่อต้านสิ่งใหม่ ๆ จนเกิดความสมดุล 7) มีประสิทธิผลในการ มอบหมายงาน

สรุปได้ว่าการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาได้ยกสมรรถนะองค์ประกอบมาหลาย แหล่งทำให้มีความน่าเชื่อถือในการนำไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา แต่ยุคปัจจุบันการประเมินผลงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอิงเกณฑ์สมรรถนะของสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินที่เปลี่ยนแปลง ตามนโยบายของกระทรวงทำให้ยังไม่มีความแน่นอนในการนำมาใช้อย่างจริงจัง พร้อมทั้งเทคโนโลยี เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้วิจัยอยากนำผลของการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ขององค์ประกอบที่ได้ค้นพบมาศึกษาและเปรียบเทียบในพื้นที่ของตัวเองเพื่อเป็นประโยชน์ แก่ครูและผู้บริหารของศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์ เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จึงได้ กรอบแนวคิดเพื่อใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นการศึกษาเพื่อทราบถึงระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ดำเนินการวิจัยมีขั้นตอน โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้การวิจัย

3.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ คณะครูในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 101 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการปฏิบัติสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก |

3	หมายถึง	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง
2	หมายถึง	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อย
1	หมายถึง	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้กระบวนการดังต่อไปนี้ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3.2 กำหนดองค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ นำไปสู่การตั้งคำถามในแต่ละด้านซึ่งแบ่งออกเป็นดังนี้

- 1) การทำงานเป็นทีม 8 ข้อ
- 2) การบริการที่ดี 6 ข้อ
- 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5 ข้อ
- 4) การพัฒนาตนเอง 5 ข้อ

รวมทั้งรวม 24 ข้อ ครอบคลุมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ ผศ.ดร. เพื่อตรวจพิจารณาซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการสร้างแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีทั้งหมด 4 ด้าน และข้อคำถาม 24 ข้อ นั้น จะต้องมีความชัดเจนในข้อคำถาม ครอบคลุมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยให้ตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบย่อยและนิยามเชิงปฏิบัติการให้สอดคล้องกัน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ดังนี้

1) นายสุนทร ทองโพธิ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2) ดร.สมใจ มณีวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3) นายสุนทร คำโคตร รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา ปริญญาโท มหาวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3.3.5 ตรวจพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Congruence) พิจารณาความถูกต้อง ตลอดจนการใช้ภาษาในการตั้งคำถามได้ผลของค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item Objective congruence : IOC) พิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปรโดยให้คะแนน ดังนี้

- +1 เห็นว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้
- 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้
- 1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้

โดยเลือกข้อความที่มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะตั้งแต่ 0.60-1.00 มาใช้เป็นข้อความในแบบสอบถาม ตามหลักวิธีของ Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). จากข้อความทั้งหมด 24 ข้อ พบว่ามีค่า IOC เท่ากับ 0.7 - 1.00

3.3.6 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญโดยสรุปว่า ข้อคำถามควรทำผลสำเร็จที่สอดคล้องกับตัวบ่งชี้มาสร้างเป็นคำถาม (สำรวจ) และบางคำถามยังไม่มีคุณสมบัติ

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form นำไปทดลองใช้ (Try-out) คณะครูในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 ขึ้นไป ตามหลักวิธีของครอนบาค (Cronbach) พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถาม

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.918	.922	24

3.3.8 นำแบบสอบถามได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ซึ่งได้ผ่านการทดลองใช้ (Try-out) มา นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ ผศ.ดร. เพื่อตรวจพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะว่า แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีข้อความทั้งหมด 24 ข้อ นั้น มีความสมบูรณ์และมีความชัดเจนในข้อความครอบคลุมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายได้

3.3.9 จัดทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form สำหรับกลุ่มเป้าหมาย เป็นการสร้างเครื่องมือฉบับจริงและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยต่อไป

3.4 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.4.1 ตัวแปรต้น

1. เพศ ได้แก่ ชาย และหญิง
2. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี
3. ขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก และขนาดกลาง

3.4.2 ตัวแปรตาม

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย

1. ด้านการทำงานเป็นทีม
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
4. ด้านการพัฒนาตนเอง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลใน เดือนมีนาคม – เมษายน 2566 ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงประธานศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยได้ตอบแบบสอบถาม

3.5.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังครูศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสงที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมสามารถตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่าน Google Form โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR Code และ Link ในการเข้าไปตอบแบบสอบถามการวิจัยของกลุ่มเป้าหมาย

3.5.3 ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูลและได้ข้อมูลตรงตามที่ระยะเวลาที่กำหนด

- 3.5.3.1 ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูล
 - เริ่มการจัดเก็บข้อมูลวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2566
 - ติดตามครั้งที่ 1 วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2566
 - ติดตามครั้งที่ 2 วันที่ 2 เมษายน พ.ศ. 2566

3.5.3.2 ปิดรับข้อมูลในวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2566 เพื่อนำผลมาวิเคราะห์

3.5.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ผ่าน Google โดยตรวจเช็คข้อมูลที่ตรงกับจำนวนกลุ่มเป้าหมาย 101 คน ตอบกลับคืน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 89.11 ของแบบสอบถามทั้งหมด แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้การวิจัย

หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้วจะทำการตรวจสอบแบบสอบถามเหล่านั้น ว่ามีการกรอกคำตอบครบสมบูรณ์หรือไม่จากนั้นจะทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทำการบันทึกข้อมูลแล้ว จึงนำคะแนนที่ได้ไปคำนวณเพื่อวิเคราะห์ผลการศึกษาโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง อำเภอชนบท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง อำเภอชนบท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินงานวิจัย โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีเพศต่างกันตามสมมติฐานข้อ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบ t-test) แบบIndependent Sample

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันตามสมมติฐานข้อ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันตามสมมติฐานข้อ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Sample

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้ศึกษาได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 101 คน ได้ ข้อมูลกลับมา จำนวน 90 คน แล้วนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วย คอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณค่าสถิติสำหรับตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
- 4.4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- N แทน จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
- S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- t แทน ค่าสถิติที (t-test)
- F แทน ค่าสถิติเอฟ (F-test)
- SV แทน แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)
- SS แทน ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Sum of square)
- MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean square)
- df แทน องศาความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)

p-value (Sig.) แทน ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Sig. แทน ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 101 คน ได้รับข้อมูลตอบแบบสอบถามกลับ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 89 ผู้ศึกษานำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	35	38.90
	หญิง	55	61.10
2. ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	39	43.30
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	30	33.30
	มากกว่า 10 ปี	21	23.30
3. ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	55	61.10
	ขนาดกลาง	35	38.90

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 และเพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาได้แก่ ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ตามลำดับ

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 และสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2-4.5

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับ โดยรวมใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม

สมรรถนะของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การทำงานเป็นทีม	4.59	0.34	มากที่สุด
2. การบริการที่ดี	4.57	0.43	มากที่สุด
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.55	0.46	มากที่สุด
4. การพัฒนาตนเอง	4.47	0.48	มาก
สมรรถนะของผู้บริหาร	4.55	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 3 ด้านได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59, 4.57 และ 4.55 ตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอม
วังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการ
ทำงานเป็นทีม

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีการร่วมมือ ร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน	4.92	0.27	มากที่สุด
2	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	4.48	0.50	มาก
3	ท่านมีการติดต่อสื่อสาร มีการฟังพาทอาศัยกันและมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.58	0.49	มากที่สุด
4	ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม	4.53	0.50	มากที่สุด
5	ท่านเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นและสามารถสร้าง บรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน	4.53	0.50	มากที่สุด
6	ท่านมีการสร้างแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน	4.51	0.52	มากที่สุด
7	ท่านมีความสามารถในการสร้างและดำรง สัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม	4.53	0.54	มากที่สุด
8	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดง บทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	4.60	0.51	มากที่สุด
ด้านการทำงานเป็นทีม		4.59	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.59 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 7 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีการร่วมมือ ร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 ท่านมีการติดต่อสื่อสาร มีการฟังพาทอาศัยกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ท่านเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น และสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ท่านมีการสร้างแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ท่านมีความสามารถในการสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ส่วนท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการบริการที่ดี

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการบริการที่ดี ใช้การ

วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการบริการที่ดี

ข้อ	ด้านการบริการที่ดี	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีความตั้งใจและพยายามในการให้บริการ	4.58	0.50	มากที่สุด
2	ท่านช่วยเหลือผู้มารับบริการอย่างเต็มความสามารถ	4.60	0.49	มากที่สุด
3	ท่านปรับปรุงระบบบริการให้เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของผู้มารับบริการ	4.56	0.50	มากที่สุด
4	ท่านอุทิศเวลาที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	4.58	0.50	มากที่สุด
5	ท่านกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ	4.56	0.50	มากที่สุด
6	ท่านมีเทคนิคการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจและชื่นชมองค์กร	4.58	0.52	มากที่สุด
ด้านการบริการที่ดี		4.58	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านมีความตั้งใจและพยายามในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ท่านช่วยเหลือผู้มารับบริการอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ท่านปรับปรุงระบบบริการให้เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของผู้มารับบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ท่านอุทิศเวลาที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ท่านกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และท่านมีเทคนิคการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจและชื่นชมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข้อ	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์	4.57	0.50	มากที่สุด
2	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่	4.50	0.52	มาก
3	ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานและให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด	4.56	0.52	มากที่สุด
4	ท่านคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	0.52	มากที่สุด
5	ท่านมีการปฏิบัติงานและพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง	4.57	0.50	มากที่สุด
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์		4.55	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามี 4 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานและให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ท่านคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง

ข้อ	ด้านการพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	4.46	0.50	มาก
2	ท่านสามารถวิเคราะห์จุดด้อยตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองและวิเคราะห์จุดเด่นเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง	4.46	0.56	มาก
3	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสั่งสมและพัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	4.48	0.54	มาก
4	ท่านมีการพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.47	0.60	มาก
5	ท่านมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์	4.48	0.52	มาก
ด้านการพัฒนาตนเอง		4.47	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ท่านสามารถวิเคราะห์จุดด้อยตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองและวิเคราะห์จุดเด่นเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสั่งสมและพัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ท่านมีการพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47

ท่านกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และท่านมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48

4.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย จำนวน 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ แสดงในตารางที่ 4.7

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติทดสอบที แบบ Independent sample t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายทั้งสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการ ทดสอบสมมติฐาน แสดงตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ

สมรรถนะของผู้บริหาร	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการงานเป็นทีม	4.57	0.37	4.59	0.34	-0.316	0.753
ด้านการบริการที่ดี	4.57	0.43	4.57	0.43	-0.046	0.963
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.53	0.49	4.56	0.45	-0.227	0.821
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.49	0.49	4.45	0.48	0.297	0.767
สมรรถนะของผู้บริหาร	4.55	0.38	4.55	0.37	-0.092	0.927

จากตารางที่ 4.7 ผลแสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวม พบว่า ค่า t-test = -0.092 และค่า Sig. = 0.927 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ที่ตั้งไว้

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แสดงในตารางที่ 4.8

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะของผู้บริหาร	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านการงานเป็นทีม	4.50	0.37	4.62	0.33	4.68	0.31
ด้านการบริการที่ดี	4.50	0.44	4.66	0.40	4.59	0.44
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.48	0.43	4.66	0.50	4.53	0.44
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.43	0.48	4.51	0.47	4.48	0.51
สมรรถนะของผู้บริหาร	4.48	0.38	4.61	0.35	4.58	0.37

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะของผู้บริหาร	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.444	2	.222	1.848	.164
	ภายในกลุ่ม	10.451	87	.120		
	รวม	10.895	89			
ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.393	2	.196	1.064	.349
	ภายในกลุ่ม	16.058	87	.185		
	รวม	16.451	89			
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.577	2	.288	1.352	.264
	ภายในกลุ่ม	18.568	87	.213		
	รวม	19.145	89			
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.133	2	.066	.281	.756
	ภายในกลุ่ม	20.587	87	.237		
	รวม	20.720	89			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.321	2	.161	1.180	.312
	ภายในกลุ่ม	11.838	87	.136		
	รวม	12.159	89			

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเองพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แสดงในตารางที่ 4.10

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติทดสอบที่ แบบIndependent t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายทั้งสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหาร	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.56	0.36	4.62	0.33	-0.762	0.448
ด้านการบริการที่ดี	4.56	0.45	4.59	0.41	-0.287	0.775
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.60	0.45	4.47	0.49	1.258	0.212
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.45	0.51	4.49	0.44	-0.297	0.767
สมรรถนะของผู้บริหาร	4.55	0.39	4.55	0.35	-0.078	0.938

จากตารางที่ 4.10 ผลแสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ที่ตั้งไว้

สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา จำนวน 101 คน ได้ข้อมูลกลับมาจำนวน 90 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สถิติทดสอบที (t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบ (Fact finding) ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คณะครูในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 101 คน ผู้วิจัยได้ข้อมูลกลับมาจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 89.11 ของแบบสอบถาม กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

5.1.2.1 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง

5.1.2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 7 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีการร่วมมือ ร่วมงานกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน ท่านมีการติดต่อสื่อสาร มีการฟังพาดูใจกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ท่านเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นและสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน ท่านมีการสร้างแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน ท่านมีความสามารถในการสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ส่วนท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

5.1.2.3 ด้านการบริการที่ดี พบว่า การบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจและพยายามในการให้บริการ ท่านช่วยเหลือผู้มารับบริการอย่างเต็มความสามารถ ท่านปรับปรุงระบบบริการให้เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของผู้มารับบริการ ท่านอุทิศเวลา ที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ท่านกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และท่านมีเทคนิคการพัฒนากระบวนการขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจและชื่นชมองค์กร

5.1.2.4 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 4 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานและให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด ท่านคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ อยู่ในระดับมาก

5.1.2.5 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า การพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ท่านสามารถวิเคราะห์จุดด้อยตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองและวิเคราะห์จุดเด่นเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสั่งสมและพัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ท่านมีการพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ท่านกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อ

ตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และท่านมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อได้พิจารณารายด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สามารถเรียงตามระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ตามแผนดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 5.1 ภาพแผนภูมิสรุปสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

5.1.3 การทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน มีการบริการที่ดีกับผู้มาติดต่อและเพื่อนร่วมงาน มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 10-22) ได้แบ่งสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็น 4 สมรรถนะหลัก ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริการที่ดี, การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือพบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) รองลงมาคือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.86$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านคือ คุณธรรมและจริยธรรม และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ทำงานเป็นทีมและการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และสอดคล้องกับฉัตรวีรยา ธนชชาอัครสิริ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับ

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยจึงขอเสนอการอภิปรายผลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นรายด้านดังนี้

5.2.1.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุดสอดคล้องกับทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาภาคเหนือพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสมรรถนะสูงสุดคือความรู้ในการปฏิบัติงาน, อุดมการณ์ของผู้บริหาร, การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ, การทำงานเป็นทีม, การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม' และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.19) รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.20)

5.2.1.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการบริการที่ดี พบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุดสอดคล้องกับเอกชัย มดแสง, ธีระพงศ์ บุศรากุล (2562) บทความวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($=4.47$) รองลงมาคือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.41$) และด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}=4.35$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.30$)

5.2.1.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ จตุรพล แสนศิลา (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.1.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ในด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าอยู่ที่ระดับมาก

สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อได้พิจารณารายด้าน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สามารถเรียงตามระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง

5.2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสงมีความพร้อมด้านความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพที่สามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แก่โรงเรียนและบุคลากร ทำให้ครูมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพัชร หินแก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับเอกชัย มดแสง, ชีระพงษ์ บุตรากุล (2562) บทความวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอหนอง ผลการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอหนอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน.

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ

ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจากผู้บริหารปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารมีประสบการณ์การทำงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการรับรู้สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานจึงมีแนวทางในการแก้ไข มีความรู้เพิ่มพูนขึ้น ทั้งจากประสบการณ์การทำงานและการศึกษาหาความรู้ขณะทำงาน จะเป็นปัจจัยช่วยให้บุคคลนั้น สามารถคิด และทำในสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับบทความวิจัยของทิพวัลย์ อ้ายปันและรัตนากาญจนพันธ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเวนต์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเวนต์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากขนาดของสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องน้อยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร เพราะความรู้ ทักษะและตัวบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้ครูมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะ 2 ประการคือ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเองตลอดทั้งด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานมาบูรณาการ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5.3.1.2 ศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ควรมีการสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้กับผู้บริหาร

สถานศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติตามกรอบสมรรถนะหลัก เพื่อให้สถานศึกษาได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถทั้งด้านความรู้และประสบการณ์นำไปปฏิบัติงานได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 หรือหน่วยงานอื่น ๆ

5.3.2.2 ควรมีการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ได้รูปแบบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- ทิพวัลย์ อ้ายปิ่น และ รัตนา กาญจนพันธ์. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักร เซเวนธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, ปีที่ 6 ฉบับที่ 4.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.(2562). เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา).(ออนไลน์).แหล่งที่มา: <https://sobkroo.com/article/detail.asp?id=600>. 7 กรกฎาคม 2565
- สำนักงาน ก.ค.ศ.กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา.(ออนไลน์). แหล่งที่มา: https://otepc.go.th/images/00_YEAR2564/03_PV1/2Mv10-2564.pdf.7 กรกฎาคม 2565
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. แหล่งที่มา: <http://www.krusmart.com/national-education-plan-2560-2579>.7 กรกฎาคม 2565
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). การวิจัยและพัฒนารูปแบบกลไกการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา กรุงเทพฯ : สกศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). การกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : สกศ.
- สำนักนิตินิตการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.(2550). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550.แหล่งที่มา: https://www.kroobannok.com/news_file/p24344880834.pdf.9 กันยายน 65
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). คู่มือหลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพฯ: สกศศ.
- เอกชัย มดแสง, ชีระพงศ์ บุศรากุล. (2562). บทความวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วารสาร“ศึกษาศาสตร์ มจร” คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ปีที่ 7ฉบับที่ 2.

2. วิทยานิพนธ์

- กมลพัชร หินแก้ว. (2555). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุ

- ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล วัฒนศิริ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิพย์ อ่างคำ. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม. หน้า10.
- ธัญมัย ปรีชญาวุฒิรัตน์. (2563). *การสร้างทฤษฎีฐานรากภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา: พหุกรณีศึกษา*. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร. หน้า33.
- ธีระรัตน์ คันธิวงศ์. (2560). *การศึกษาการบริหารงานการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นภารัตน์ หอเจริญ. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร. หน้า17.
- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา. หน้า21
- พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน, Ph.D. (2558). *การบริหารการศึกษา*. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร์. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2558): 323
- พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. ระดับปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร. หน้า4
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ*. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร หน้า26.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร. หน้า18
- โสภา แซ่ไฉว. (2558). *การบริหารเวลาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอโป่งน้ำร้อน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา. หน้า 21
- หทัยพร ทองเดช. (2560). *การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- อัจฉรา พยัคฆ์เกษม. (2559). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตร

- ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
อาราฟัด หัตถนิ. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต3*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรุณี ทองนพคุณ.(2558). *การศึกษบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา*. ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. หน้า 20

3. ภาษาอังกฤษ

- Peter Stokes.(2012) An evaluation of the use of competencies in human resource development a historical and contemporary recontextualisation. Chester Business School, University of Chester, UK, and Ewan Oiry. Institut d'Administration des Entreprises, Universite' de Poitiers, Poitiers, France at : <https://www.researchgate.net/publication/235296617>.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*. 2, 49-60.
- Best and Kahn James V. (1993). *Research in Education*. 7 th ed. Boston : Allyn and Bacon. p. 246.
- Conbach, L. Joseph. (1984). *Essential of Psychology and Education*. New York: Mc-Graw Hill.
- Likert, R. A. (1932, May). "Technique for the Measurement of Attitudes," *Arch Psychological*. 25(140): 1-55.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. นายสุนทร ทองโพธิ์

วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒

2. ดร.สมใจ มณีวงษ์

วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา

3. นายสุนทร เค้าโคตร

วุฒิการศึกษา ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง จังหวัด
ขอนแก่น

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๔/๗๓ หมู่ ๑๒ ต.ดงโตนด
บ้านเมือง อ.เมืองขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๓-๘๐๐๑-๒ (๒๒๒๕) ๐-๔๓๒๓-๘๒๒๖
www.mhu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๔/ว๐๓๘๒

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายสุนทร ทองโพธิ์

ด้วย นายประณต โยเหลา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ (COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN NONPHAYOM WANG SAENG NETWORK CENTER UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุตฺถิจิวิวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นายประณต โยเหลา ๐๙๔-๕๓๐-๓๗๓๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

โรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา
มีผู้ลงทะเบียน 186
วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๖
วิชา:

ที่ อว ๗๔๑๔/ว๐๓๘๒

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.สมใจ มณีวงษ์

- วิชาการ
- บุคคล
- บริหารทั่วไป
- งบประมาณ

ด้วย นายประนต โยเหลา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๕๔๐๕๓๒๐๑๒ นักศึกษาลำดับชั้น
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
"สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ (COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN NONPHAYOM WANG
SAENG NETWORK CENTER UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)"
ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะ
นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

เรียนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา ปฏิบัติการแทนอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
อีกนัยแล้ว ขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา

(นายสมใจ มณีวงษ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ ประถมศึกษา

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ติดต่อประสานงาน : นายประนต โยเหลา ๐๙๔-๕๓๐-๑๗๓๗๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

วิทยาเขตขอนแก่น ตำบลโนนเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000
โทร. 0 43082 0000 โทรสาร 0 43082 0006
www.mju.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๓๘๒

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายสุนทร เค้าโคตร

ด้วย นายประณต โยเหลา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๒ นักศึกษาลัทธิสุตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ (COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN NONPHAYOM WANG SAENG NETWORK CENTER UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" ซึ่งในการศึกษาค้างนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุทธิจริวัฒน์, มศ.ตร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสุรินทร์

๑/๗๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ๔๑๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๑๑ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๖
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๑๓๔/๐๕๒๑

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒

เนื่องด้วย นายประณต โยเหลา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๒ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
“สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี
พระมหาศุภชัย สุภกิจใจ, ผศ.ดร. เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์
และเป็นไปตามกระบวนการของการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำสารนิพนธ์และขออนุญาตใช้
หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
ติดต่อประสานงาน : นายประณต โยเหลา ๐๑๓๔-๕๓๐-๑๓๓๓๑

ภาคผนวก ง
หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



โรงเรียนบ้านพุทธนิพนธ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ๖๖
วิทยาเขตอีสาน ๖๖ เดือน ๙ พ.ศ. ๒๕๖๖
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๕๗๖

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ประธานศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต ๒

เนื่องด้วย นายประนต โยเหลา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๒ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
"สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี
พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร. เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์
และเป็นไปตามกระบวนการของการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำสารนิพนธ์และขออนุญาตใช้
หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์เป็นลำดับต่อไป ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ไว้ ณ นอ.ภ.

- ม.ช. ม.ช. ม.ช. ม.ช. ม.ช.
วิชาการศึกษา
ขออนุญาตครุภัณฑ์
เสียบทวนขี้น
ให้ศึกษา
- ฝั่งปรอท

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นายประนต โยเหลา ๐๙๔-๕๓๐-๑๗๓๗



ที่ ศธ ๐๔๐๒๖.๐๘๘/๒๓

โรงเรียนบ้านโนนข่า
ตำบลวังแสง อำเภอนนทบุรี
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๑๘๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาโนนพะยอมวังแสง ทุกโรงเรียน
อ้างถึง หนังสือที่ อว ๗๙๑๔/๐๕๗๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. สำเนาหนังสืออ้างถึง อว ๗๙๑๔/๐๕๗๖	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. หนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. QR code แบบสอบถาม	จำนวน ๑ ฉบับ

ตามอ้างถึง นายประณต โยเหลา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัทธิ วิทยาเขตอีสานอยู่ระหว่างการทำวิจัยสารนิพนธ์
เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง” ได้ขอความอนุเคราะห์ ศูนย์
เครือข่ายสถานศึกษาโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ เพื่อเก็บ
รวบรวมข้อมูลใช้ในการวิจัย โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ คณะครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาโนนพะยอมวังแสง
ดังนั้น ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ ขอความอนุเคราะห์คณะครูศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาโนนพะยอมวังแสง ตอบ
แบบสอบถามโดยสแกนผ่าน QR code ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยหากมีข้อสงสัยติดต่อ นายประณต โยเหลา ๐๙๔-
๕๓๐-๑๗๓๗

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายฉลอง สอนวงษ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนข่า
ประธานศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง

โรงเรียนบ้านโนนข่า

โทร. ๐๙๓-๐๙๓-๓๙๗๖ (มอ.)



รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

รายชื่อสถานศึกษา	ที่อยู่	ขนาดของสถานศึกษา	เบอร์ติดต่อ
1. โรงเรียนบ้านโนนข่า	ม.10 บ้านโนนข่า ต.วังแสง อำเภอนชนบท จังหวัดขอนแก่น 40180	กลาง	093-0933976
2. โรงเรียนบ้านโนนพะยอมพิทยไพศาล	ม.8 ต.โนนพะยอม อำเภอนชนบท จังหวัดขอนแก่น 40180	กลาง	087-9669581
3. โรงเรียนบ้านห้วยไผ่โนนคำมี	หมู่ที่ 3 บ้านห้วยไผ่ ต.วังแสง อำเภอนชนบท จังหวัดขอนแก่น 40180	กลาง	043-260459
4. โรงเรียนบ้านห้วยยางประชาสรรค์	หมู่ที่ 7 บ้านห้วยยาง ต.วังแสง อำเภอนชนบท จังหวัดขอนแก่น 40180	เล็ก	043-041054
5. โรงเรียนบ้านโคกพระหนองยายเกลี้ยง	หมู่ที่ 4 บ้านโคกพระ ต.วังแสง อำเภอนชนบท จังหวัดขอนแก่น 40180	เล็ก	088-5606729
6. โรงเรียนบ้านหูลิงโนนศิลา	หมู่ที่ 2 บ้านหูลิง ต.วังแสง อำเภอนชนบท จังหวัดขอนแก่น 40180	เล็ก	093-0933976
7. โรงเรียนบ้านวังแสง	หมู่ที่ 1 บ้านวังแสง ต.วังแสง อำเภอนชนบท จังหวัดขอนแก่น 40180	เล็ก	043-041052
8. โรงเรียนบ้านห้วยไร่	หมู่ที่ 2 บ้านห้วยไร่ ตำบลโนนพะยอม อำเภอนชนบท จังหวัดขอนแก่น 40180	เล็ก	0918616042
9. โรงเรียนบ้านร่มเย็นประชาสรรค์	หมู่ที่ 3 บ้านห้วยค้อ ตำบลโนนพะยอม อำเภอนชนบท จังหวัดขอนแก่น 40180	เล็ก	087-2439245
10. โรงเรียนบ้านหนองเต่าราษฎร์บำรุง	หมู่ที่ 5 บ้านหนองเต่าใหญ่ ตำบลโนนพะยอม อำเภอนชนบท จังหวัดขอนแก่น 40180	เล็ก	043-212177

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

กราบเรียน คณะครูศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายประณต โยเหลา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรสาขาวិชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยมีที่ปรึกษา คือ 1) พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ ผศ. ดร. ซึ่งการทำสารนิพนธ์ดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน

ดังนั้น ข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับปฏิบัติงาน/พฤติกรรมที่แสดงออก

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนส่ง ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายประณต โยเหลา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
 - ชาย
 - หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - 5 - 10 ปี
 - มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษา
 - ขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
 - ขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 121 คน -300 คน

ตอนที่ 2 ระดับปฏิบัติงาน/พฤติกรรมที่แสดงออก

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับปฏิบัติงาน/พฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่าน

มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาเกณฑ์ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติ / พฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ด้านการทำงานเป็นทีม						
1.	ท่านมีการร่วมมือ ร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน					
2.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน					
3.	ท่านมีการติดต่อสื่อสาร มีการฟังพวาอาศัยกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
4.	ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม					

ข้อ	การปฏิบัติ / พฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
5.	ท่านเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นและสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน					
6.	ท่านมีการสร้างแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน					
7.	ท่านมีความสามารถในการสร้างและดำรงสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม					
8.	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ด้านการบริการที่ดี						
1.	ท่านมีความตั้งใจและพยายามในการให้บริการ					
2.	ท่านช่วยเหลือผู้มารับบริการอย่างเต็มความสามารถ					
3.	ท่านปรับปรุงระบบบริการให้เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของผู้มารับบริการ					
4.	ท่านอุทิศเวลาที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ					
5.	ท่านกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ					
6.	ท่านมีเทคนิคการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจและชื่นชมองค์กร					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1.	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์					
2.	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่					
3.	ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานและให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด					
4.	ท่านคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
5.	ท่านมีการปฏิบัติงานและพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง					

ข้อ	การปฏิบัติ / พฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเอง						
1.	ท่านมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน					
2.	ท่านเข้าใจตนเองสามารถวิเคราะห์จุดด้อยตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองและวิเคราะห์จุดเด่นเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง					
3.	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสั่งสมและพัฒนา ศักยภาพความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน					
4.	ท่านมีการพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
5.	ท่านมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์					

ภาคผนวก ฉ
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม และการ
คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ



**แบบตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อคำถาม
และดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ
สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ**

คำชี้แจง

- 1) ขอความกรุณาท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ภาษาของข้อคำถามว่าสามารถใช้สื่อสารได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนหรือไม่เพียงใด
- 2) ขอความกรุณาท่านตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามในตาราง (คอลัมน์ที่ 3) ว่ามีเนื้อหาและใจความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ (คอลัมน์ที่ 2) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (คอลัมน์ที่ 1) หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้
 - +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจความสอดคล้อง
 - 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในตรวจสอบในครั้งนี้

นายประณต โยเหลา
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

๓๙๙๑๒๒/๒๕

(นายสุนทร ทองโพธิ์)
รองผอ.สพป.ขอนแก่น เขต 2

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

รายการ		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1	เพศ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ประสบการณ์การทำงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ขนาดของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา						
1. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)						
1	ท่านมีการร่วมมือ ร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ท่านมีการติดต่อสื่อสาร มีการฟังพาทอาศัยกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ท่านเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นและสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	ท่านมีการสร้างแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	ท่านมีความสามารถในการสร้างและดำรงสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	+1	0	+1	0.7	ใช้ได้
2. ด้านการบริการที่ดี (Service mind)						
1	ท่านมีความตั้งใจและพยายามในการให้บริการ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ท่านช่วยเหลือผู้มารับบริการอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ท่านปรับปรุงระบบบริการให้เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของผู้มารับบริการ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ท่านอุทิศเวลาที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ท่านกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	ท่านมีเทคนิคการพัฒนากระบวนการขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจและชื่นชมองค์กร	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)						
1	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานและ กระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานและให้ผลการ ปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ท่านคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ท่านมีการปฏิบัติงานและพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-development)						
1	ท่านมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ท่านเข้าใจตนเองสามารถวิเคราะห์จุดด้อยตนเองเพื่อ ปรับปรุงตนเองและวิเคราะห์จุดเด่นเพื่อพัฒนาศักยภาพ ตนเอง	+1	0	+1	0.7	ใช้ได้
3	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสั่งสมและพัฒนา ศักยภาพความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ท่านมีการพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ของสังคม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ท่านมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและ เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.922	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.7667	.43018	30
VAR00002	4.7000	.46609	30
VAR00003	4.6667	.47946	30
VAR00004	4.7000	.46609	30
VAR00005	4.9000	.30513	30
VAR00006	4.7667	.43018	30
VAR00007	4.7667	.43018	30
VAR00008	4.6333	.49013	30
VAR00009	4.8000	.40684	30
VAR00010	4.8667	.34575	30
VAR00011	4.8000	.40684	30
VAR00012	4.7333	.44978	30
VAR00013	4.8000	.40684	30
VAR00014	4.7333	.44978	30
VAR00015	4.7667	.43018	30
VAR00016	4.7000	.46609	30
VAR00017	4.8667	.34575	30
VAR00018	4.8667	.34575	30
VAR00019	4.8333	.37905	30
VAR00020	4.8000	.40684	30
VAR00021	4.6667	.47946	30
VAR00022	4.8333	.37905	30
VAR00023	4.8000	.40684	30
VAR00024	4.8000	.40684	30

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

VAR00001	109.8000	32.855	.442	.	.917
VAR00002	109.8667	35.292	-.052	.	.927
VAR00003	109.9000	32.369	.480	.	.916
VAR00004	109.8667	32.878	.397	.	.918
VAR00005	109.6667	33.747	.389	.	.917
VAR00006	109.8000	31.959	.632	.	.913
VAR00007	109.8000	33.269	.356	.	.918
VAR00008	109.9333	31.582	.617	.	.913
VAR00009	109.7667	31.564	.763	.	.911
VAR00010	109.7000	32.493	.661	.	.913
VAR00011	109.7667	32.185	.622	.	.913
VAR00012	109.8333	32.902	.410	.	.918
VAR00013	109.7667	32.599	.528	.	.915
VAR00014	109.8333	32.764	.438	.	.917
VAR00015	109.8000	31.752	.677	.	.912
VAR00016	109.8667	31.637	.642	.	.913
VAR00017	109.7000	31.872	.827	.	.911
VAR00018	109.7000	32.562	.643	.	.914
VAR00019	109.7333	32.961	.486	.	.916
VAR00020	109.7667	32.806	.482	.	.916
VAR00021	109.9000	32.024	.546	.	.915
VAR00022	109.7333	31.513	.837	.	.910
VAR00023	109.7667	31.633	.747	.	.911
VAR00024	109.7667	31.840	.700	.	.912

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
114.5667	35.220	5.93461	24

ภาคผนวก ช
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

		Statistics		
		เพศ	ประสบการณ์	ขนาด
N	Valid	90	90	90
	Missing	0	0	0
Mean		1.6111	1.8000	1.3889
Std. Deviation		.49023	.79606	.49023
Skewness		-.464	.377	.464
Std. Error of Skewness		.254	.254	.254
Sum		145.00	162.00	125.00

		เพศ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	35	38.9	38.9	38.9
	หญิง	55	61.1	61.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

		ประสบการณ์			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	39	43.3	43.3	43.3
	5 - 10 ปี	30	33.3	33.3	76.7
	มากกว่า 10 ปี	21	23.3	23.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

		ขนาด			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 119 คนลงมา	55	61.1	61.1	61.1
	ขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน - 719 คน	35	38.9	38.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.	Skewness	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Deviation	Statistic	Std. Error
ทำงานเป็นทีม	90	3.63	5.00	4.5861	.34988	-.474	.254
บริการที่ดี	90	3.83	5.00	4.5741	.42993	-.383	.254
มุ่งผลสัมฤทธิ์	90	3.40	5.00	4.5511	.46380	-.381	.254
พัฒนาตนเอง	90	3.20	5.00	4.4667	.48250	-.255	.254

รวมด้าน	90	3.67	5.00	4.5509	.36962	-.330	.254
Valid N (listwise)	90						

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	Std. Error
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
ทำงานเป็นทีม1	90	4.00	5.00	4.9222	.26932	-3.207	.254
ทำงานเป็นทีม2	90	4.00	5.00	4.4778	.50230	.090	.254
ทำงานเป็นทีม3	90	4.00	5.00	4.5778	.49668	-.320	.254
ทำงานเป็นทีม4	90	4.00	5.00	4.5333	.50168	-.136	.254
ทำงานเป็นทีม5	90	4.00	5.00	4.5333	.50168	-.136	.254
ทำงานเป็นทีม6	90	3.00	5.00	4.5111	.52455	-.284	.254
ทำงานเป็นทีม7	90	3.00	5.00	4.5333	.54464	-.561	.254
ทำงานเป็นทีม8	90	3.00	5.00	4.6000	.51495	-.667	.254
Valid N (listwise)	90						

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
บริการที่ดี1	90	4.00	5.00	4.5778	.49668
บริการที่ดี2	90	4.00	5.00	4.6000	.49264
บริการที่ดี3	90	4.00	5.00	4.5556	.49969
บริการที่ดี4	90	4.00	5.00	4.5778	.49668
บริการที่ดี5	90	4.00	5.00	4.5556	.49969
บริการที่ดี6	90	3.00	5.00	4.5778	.518810
Valid N (listwise)	90				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
มุ่งผลสัมฤทธิ์1	90	4.00	5.00	4.5667	.49831
มุ่งผลสัมฤทธิ์2	90	3.00	5.00	4.5000	.52467
มุ่งผลสัมฤทธิ์3	90	3.00	5.00	4.5556	.52169
มุ่งผลสัมฤทธิ์4	90	3.00	5.00	4.5667	.52037
มุ่งผลสัมฤทธิ์5	90	4.00	5.00	4.5667	.49831
Valid N (listwise)	90				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
พัฒนาตนเอง1	90	4.00	5.00	4.4556	.50081
พัฒนาตนเอง2	90	3.00	5.00	4.4556	.56412
พัฒนาตนเอง3	90	3.00	5.00	4.4778	.54521
พัฒนาตนเอง4	90	3.00	5.00	4.4667	.60336
พัฒนาตนเอง5	90	3.00	5.00	4.4778	.52420
Valid N (listwise)	90				

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ทำงานเป็นทีม	ชาย	35	4.5714	.37412	.06324
	หญิง	55	4.5955	.33676	.04541
บริการที่ดี	ชาย	35	4.5714	.42834	.07240
	หญิง	55	4.5758	.43487	.05864
มุ่งผลสัมฤทธิ์	ชาย	35	4.5371	.48694	.08231
	หญิง	55	4.5600	.45281	.06106
พัฒนาตนเอง	ชาย	35	4.4857	.49536	.08373
	หญิง	55	4.4545	.47835	.06450
รวมด้าน	ชาย	35	4.5464	.37579	.06352
	หญิง	55	4.5538	.36910	.04977

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ทำงานเป็นทีม	Equal variances assumed	.428	.515	-.316	88	.753	-.02403	.07604	-.17514	.12708

	Equal variances not assumed			- .309	66.901	.759	-0.02403	.07785	- .17942	.13137
บริการที่ดี	Equal variances assumed	.157	.693	- .046	88	.963	-0.00433	.09349	- .19011	.18146
	Equal variances not assumed			- .046	73.359	.963	-0.00433	.09317	- .19000	.18134
มุ่ง ผลสัมฤทธิ์	Equal variances assumed	.468	.496	- .227	88	.821	-0.02286	.10082	- .22322	.17751
	Equal variances not assumed			- .223	68.630	.824	-0.02286	.10248	- .22732	.18161
พัฒนา ตนเอง	Equal variances assumed	.073	.787	.297	88	.767	.03117	.10487	- .17723	.23957
	Equal variances not assumed			.295	70.659	.769	.03117	.10569	- .17960	.24193
รวมด้าน	Equal variances assumed	.000	.992	- .092	88	.927	-0.00736	.08037	- .16708	.15236
	Equal variances not assumed			- .091	71.575	.928	-0.00736	.08069	- .16824	.15352

Group Statistics					
	ขนาด	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ทำงานเป็นทีม	ขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 119 คนลงมา	55	4.5636	.36154	.04875
	ขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน - 719 คน	35	4.6214	.33278	.05625
บริการที่ดี	ขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 119 คนลงมา	55	4.5636	.44617	.06016
	ขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน - 719 คน	35	4.5905	.40893	.06912
มุ่งผลสัมฤทธิ์	ขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 119 คนลงมา	55	4.6000	.44721	.06030
	ขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน - 719 คน	35	4.4743	.48528	.08203
พัฒนาตนเอง	ขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 119 คนลงมา	55	4.4545	.51273	.06914
	ขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน - 719 คน	35	4.4857	.43733	.07392
รวมด้าน	ขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 119 คนลงมา	55	4.5485	.38605	.05205
	ขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน - 719 คน	35	4.5548	.34769	.05877

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ทำงานเป็นทีม	Equal variances assumed	.831	.364	-.762	88	.448	-.05779	.07583	-.20849	.09291
	Equal variances not assumed			-.776	76.931	.440	-.05779	.07444	-.20601	.09043
บริการที่ดี	Equal variances assumed	1.944	.167	-.287	88	.775	-.02684	.09344	-.21254	.15886
	Equal variances not assumed			-.293	77.148	.770	-.02684	.09164	-.20931	.15563

มุ่ง ผลสัม ฤทธิ์	Equal variances assumed	.993	.322	1.258	88	.212	.12571	.09996	-	.32436
									.07293	
	Equal variances not assumed			1.235	68.148	.221	.12571	.10181	-	.32886
									.07743	
พัฒนา งาน	Equal variances assumed	3.552	.063	-.297	88	.767	-.03117	.10487	-	.17723
									.23957	
ตนเอง	Equal variances not assumed			-.308	80.644	.759	-.03117	.10122	-	.17023
									.23257	
รวม ด้าน	Equal variances assumed	1.496	.225	-.078	88	.938	-.00628	.08037	-	.15344
									.16600	
	Equal variances not assumed			-.080	78.033	.936	-.00628	.07851	-	.15002
									.16258	

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ทำงานเป็นทีม	Between Groups	.444	2	.222	1.848	.164
	Within Groups	10.451	87	.120		
	Total	10.895	89			
บริการที่ดี	Between Groups	.393	2	.196	1.064	.349
	Within Groups	16.058	87	.185		
	Total	16.451	89			
มุ่งผลสัมฤทธิ์	Between Groups	.577	2	.288	1.352	.264
	Within Groups	18.568	87	.213		
	Total	19.145	89			
พัฒนาตนเอง	Between Groups	.133	2	.066	.281	.756
	Within Groups	20.587	87	.237		
	Total	20.720	89			
รวมด้าน	Between Groups	.321	2	.161	1.180	.312
	Within Groups	11.838	87	.136		
	Total	12.159	89			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ประสบการณ์	(J) ประสบการณ์	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ทำงานเป็นทีม	5 - 10 ปี		-.11122	.08417	.421	-.3208	.0984

	น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 10 ปี	-.16896	.09381	.203	-.4026	.0647
	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.11122	.08417	.421	-.0984	.3208
		มากกว่า 10 ปี	-.05774	.09861	.843	-.3033	.1879
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.16896	.09381	.203	-.0647	.4026
		5 - 10 ปี	.05774	.09861	.843	-.1879	.3033
บริการที่ดี	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	-.15128	.10433	.354	-.4111	.1086
		มากกว่า 10 ปี	-.08303	.11628	.776	-.3726	.2066
	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.15128	.10433	.354	-.1086	.4111
		มากกว่า 10 ปี	.06825	.12224	.856	-.2362	.3727
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.08303	.11628	.776	-.2066	.3726
		5 - 10 ปี	-.06825	.12224	.856	-.3727	.2362
มุ่งผลสัมฤทธิ์	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	-.18308	.11219	.269	-.4625	.0963
		มากกว่า 10 ปี	-.05641	.12504	.903	-.3678	.2550
	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.18308	.11219	.269	-.0963	.4625
		มากกว่า 10 ปี	.12667	.13144	.630	-.2007	.4540
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.05641	.12504	.903	-.2550	.3678
		5 - 10 ปี	-.12667	.13144	.630	-.4540	.2007
พัฒนาตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	-.08769	.11813	.760	-.3819	.2065
		มากกว่า 10 ปี	-.05055	.13167	.929	-.3785	.2774
	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.08769	.11813	.760	-.2065	.3819
		มากกว่า 10 ปี	.03714	.13841	.965	-.3076	.3818
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.05055	.13167	.929	-.2774	.3785
		5 - 10 ปี	-.03714	.13841	.965	-.3818	.3076
รวมด้าน	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	-.13130	.08958	.346	-.3544	.0918
		มากกว่า 10 ปี	-.09936	.09984	.611	-.3480	.1493
	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.13130	.08958	.346	-.0918	.3544
		มากกว่า 10 ปี	.03194	.10495	.955	-.2294	.2933
		น้อยกว่า 5 ปี	.09936	.09984	.611	-.1493	.3480

มากกว่า 10 ปี	5 - 10 ปี	-.03194	.10495	.955	-.2933	.2294
---------------	-----------	---------	--------	------	--------	-------

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ทำงานเป็นทีม	น้อยกว่า 5 ปี	39	4.5096	.36990	.05923	4.3897	4.6295	3.63	5.00
	5 - 10 ปี	30	4.6208	.33715	.06155	4.4949	4.7467	4.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี	21	4.6786	.31268	.06823	4.5362	4.8209	4.13	5.00
	Total	90	4.5861	.34988	.03688	4.5128	4.6594	3.63	5.00
การบริการที่ดี	น้อยกว่า 5 ปี	39	4.5043	.44011	.07047	4.3616	4.6469	3.83	5.00
	5 - 10 ปี	30	4.6556	.40574	.07408	4.5041	4.8071	4.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี	21	4.5873	.44290	.09665	4.3857	4.7889	4.00	5.00
	Total	90	4.5741	.42993	.04532	4.4840	4.6641	3.83	5.00
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	น้อยกว่า 5 ปี	39	4.4769	.43677	.06994	4.3353	4.6185	4.00	5.00
	5 - 10 ปี	30	4.6600	.50145	.09155	4.4728	4.8472	3.40	5.00
	มากกว่า 10 ปี	21	4.5333	.44870	.09791	4.3291	4.7376	4.00	5.00
	Total	90	4.5511	.46380	.04889	4.4540	4.6483	3.40	5.00
การพัฒนาตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี	39	4.4256	.48380	.07747	4.2688	4.5825	3.20	5.00
	5 - 10 ปี	30	4.5133	.47178	.08613	4.3372	4.6895	3.80	5.00
	มากกว่า 10 ปี	21	4.4762	.51177	.11168	4.2432	4.7091	3.40	5.00
	Total	90	4.4667	.48250	.05086	4.3656	4.5677	3.20	5.00
รวมด้าน	น้อยกว่า 5 ปี	39	4.4840	.38088	.06099	4.3605	4.6074	3.67	5.00
	5 - 10 ปี	30	4.6153	.35418	.06466	4.4830	4.7475	4.04	5.00
	มากกว่า 10 ปี	21	4.5833	.36657	.07999	4.4165	4.7502	4.00	5.00
	Total	90	4.5509	.36962	.03896	4.4735	4.6283	3.67	5.00

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ สกุล : นายประณต โยเหลา
วัน เดือน ปีเกิด : วันพฤหัสบดี ที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2533
ชาติภูมิ : บ้านภูเหล็ก ตำบลภูเหล็ก อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน : 71 หมู่ 6 ต. ภูเหล็ก อ. บ้านไผ่ จ. ขอนแก่น 40110
E-mail. Pranoty2012@gmail.com
Tel. Mobile 094-5301737
ID. Line pranoty
- การศึกษา
- พ.ศ. 2557 : ปริญญาตรี ศาสตรศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.) คณะศึกษาศาสตร์
สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
- พ.ศ. 2566 : ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) คณะศึกษาศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
- หน้าที่การงานปัจจุบัน : ครู โรงเรียนบ้านหูลิงโนนศิลา ต. วังแสง อ. ชนบท
จ. ขอนแก่น 40180