



สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2



โดย
นางสาวพิชญานันท์ อินทร์รักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ADMINSTRATOR'S COMPETENCIES AND SCHOOL EFFECTIVENESS
UNDER NARATHIWAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



By

MISS Pichayanun INRAK

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2024
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
โดย นางสาวพิชญานันท์ อินทร์รักษ์
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์
อาจารย์ ดร. ชัตติยา ดั่งสำราญ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ ดร. ชัตติยา ดั่งสำราญ)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(อาจารย์ ดร. สมบัติ เดชบำรุง)

640620084 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหาร, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

นางสาว พิชญานันท์ อินทร์รักษ์: สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. วรภาณุจณ์ สุขสดเขียว

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 92 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน และ ครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 184 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารตามแนวคิดของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการสื่อสารและจูงใจตามลำดับ
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ
3. สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็น ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามลำดับ

640620084 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : ADMINSTRATOR'S COMPETENCIES and SCHOOL EFFECTIVENESS

MISS Pichayanun INRAK : THE ADMINSTRATOR'S COMPETENCIES AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER NARATHIWAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 Thesis advisor : Associate Professor Vorakarn Suksodkiew, Ph.D.

This research aimed to determine: 1) the competency of school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2; 2) the effectiveness of schools under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2; and 3) the relationship between the competency of school administrators and the effectiveness of schools under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 92 schools under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, with 2 informants per school: 1 principal and 1 teacher, totaling 184 people. The research instrument was a questionnaire on the competency of school administrators based on the concepts of the Teacher Civil Service Commission (TCSC) and the concept of school effectiveness based on the ideas of Mott. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The research found that:

1. The competency of school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2 is generally at the highest level. When considering each aspect, it was found to be at the highest level in every aspect. The mean scores are ranked in descending order as follows: teamwork, personnel development, vision, achievement orientation, service-mindedness, analysis and synthesis, self-development, and communication and motivation.

2. The effectiveness of schools under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2 is generally at the highest level. When considering each aspect, it was found to be at the highest level in every aspect. The mean scores are ranked in descending order as follows: ability to solve problems in the school, ability to change and develop the school, ability to develop a positive attitude, and ability to produce students with high academic achievement.

3. The competency of school administrators and the effectiveness of schools under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2 are significantly related at the .01 level. It is a high positive correlation, which is consistent with each other. The competency of school administrators is related to the effectiveness of schools, with the mean scores ranked in descending order as follows: ability to develop a positive attitude, ability to solve problems in the school, ability to change and develop the school, and ability to produce students with high academic achievement.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ สุขสดีเชียว อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.ชัตติยา ดั่งสำราญ และรองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร. สมบัติ เดชบำรุง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน รองศาสตราจารย์ ดร.บุษบา บัวสมบูรณ์ อาจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญรอดชาติยานนท์ อาจารย์ ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อาจารย์ ดร. ธวัช แสงสุวรรณ อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น และดร.ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมพัฒนา 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัย และให้คำแนะนำในการจัดทำเครื่องมือวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ดร.สุธิภรณ์ ขนอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการประสานความร่วมมือไปยังสถานศึกษาในสังกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย พร้อมทั้งขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคุณบิดา มารดา ที่คอยมอบกำลังใจ และให้การสนับสนุนในการศึกษา รวมถึงการดำเนินการวิจัยอย่างดียิ่งเสมอมา จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

คุณค่าและคุณประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเพื่อทดแทนพระคุณบิดา มารดา บุรพคุณอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ อบรมสั่งสอน และหล่อหลอมคุณงามความดีให้กับผู้วิจัย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ประสบความสำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

พิชญานันท์ อินทร์รักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	3
ปัญหาของการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
คำถามของการวิจัย.....	10
สมมติฐานของการวิจัย.....	10
ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย.....	16
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	18
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	19
สมรรถนะของผู้บริหาร.....	19
ความหมายของสมรรถนะ.....	19
ประเภทของสมรรถนะ.....	22
องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	27
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร.....	30

แนวคิดของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer).....	30
แนวคิดของซีเวล (Zwell)	31
แนวคิดของเฮลริegel, แจ็คสัน และสโลคัม (Hellriegel, Jackson, and Slocum)	32
แนวคิดของไอท์เคน (Aitken).....	34
แนวคิดของบาแพท และคณะ (Bapat and others).....	35
ประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	36
ความหมายของประสิทธิผล.....	36
ความสำคัญของประสิทธิผล	38
ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา	39
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา	41
แนวคิดของมอทท์ (Mott).....	41
แนวคิดของแซมมอนส์, ฮิลล์แมน และ มอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman & Mortimore) .	43
แนวคิดของฮอย และ เฟอ์กูสัน (Hoy and Furguson).....	44
แนวคิดของออสติน และเรย์โนลด์ (Austin and Reynolds)	45
แนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni).....	45
แนวคิดของแฮนสัน (Hanson).....	45
แนวคิดของมาซาโน (Marzano)	46
แนวคิดของยูก (Yukl)	46
ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2..	47
วิสัยทัศน์	47
พันธกิจ.....	47
เป้าประสงค์.....	48
ประวัติความเป็นมาและข้อมูลสถานศึกษา.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56

งานวิจัยในประเทศ.....	56
งานวิจัยต่างประเทศ.....	61
สรุป.....	64
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	65
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	65
ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย	65
ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย	66
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย.....	66
ระเบียบวิธีวิจัย	66
แผนแบบการวิจัย	66
ประชากร	67
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง.....	67
ผู้ให้ข้อมูล.....	68
ตัวแปรที่ศึกษา.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	74
สรุป.....	75
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	76
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2	78

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2	88
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2	95
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
สรุปผลการวิจัย.....	97
อภิปรายผล.....	98
ข้อเสนอแนะ	104
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	104
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	105
รายการอ้างอิง	106
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก รายชื่อและหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย	112
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย.....	119
ภาคผนวก ค รายชื่อสถานศึกษาที่กลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ	131
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	134
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและรายชื่อสถานศึกษา.....	142
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	148
ประวัติผู้เขียน	158

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 รายชื่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	50
ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามอำเภอ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	68
ตารางที่ 3 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	77
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม (X_{tot}).....	79
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1).....	80
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการบริการที่ดี (X_2).....	81
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (X_3).....	82
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4).....	83
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5).....	84
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการสื่อสารและจูงใจ (X_6).....	85
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7).....	86
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8).....	87

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	89
ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1).....	90
ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก (Y_2).....	91
ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3).....	92
ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา (Y_4).....	93
ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2	95
ตารางที่ 19 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2	120
ตารางที่ 20 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2	127

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปการวิจัย	15
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย	17



บทที่ 1

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา เพื่อการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย นอกจากนี้ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งผลิตคนไทยที่มีสมรรถนะสูง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยการพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัย ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูงเพื่อการขับเคลื่อนประเทศโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นยุคสมัยที่มีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดด อีกทั้งเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีบทบาทในการเรียนรู้และเสริมสร้างสมรรถนะมากขึ้น สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อม เป็นกำลังสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ของภูมิภาคและของโลก¹

การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ทั้งนี้รัฐบาลจึงได้ประกาศให้การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเป็นวาระแห่งชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งขีดความสามารถในการแข่งขันด้านศึกษานับเป็นกลไกสำคัญ ที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวม ซึ่งได้กำหนดเป็นเป้าหมายของการพัฒนาประเทศตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อการเสริมสร้างความสามารถของประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วรวมทั้งมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นในเวทีสากล² อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข แม้ว่าประเทศไทยจะมีการศึกษาเกิดขึ้นมายาวนานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แต่ยังคงพบปัญหาหลายอย่างที่เกิดขึ้นจากผลผลิตของการศึกษาที่ยัง

¹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), ง.

² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตดีง, 2563), ก.

ไม่สามารถพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ เพื่อให้ประชาชนประเทศไทยได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เพื่อเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งบุคคลที่เป็นกลไกหลักสำคัญในการจัดการศึกษาในทุกสังคม คือ ครู อาจารย์หรือผู้สอน เนื่องจากเป็นผู้ใกล้ชิดผู้เรียนโดยตรงและมากที่สุด ในฐานะผู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาสติปัญญาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ต่างๆ ที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข³

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จประการหนึ่ง ในการปฏิรูปการศึกษา ถือเป็นหัวใจของการศึกษา มิใช่เพียงทำหน้าที่บริหารโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้นำของสถานศึกษานั้น ๆ ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการบริหารงานตามภารกิจครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการในการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ รวมถึงผู้ที่มีภาวะผู้นำเข้ามาสู่ตำแหน่งอย่างมีคุณภาพ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจึงเป็นภารกิจที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ว่าการปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาทีมงานให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบทศนิยมให้เกิดขึ้นในองค์กร ขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการใหม่ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์อย่างเพียงพอ ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปรับเปลี่ยนวิธีสอนของครูให้มีเทคนิคใหม่ ๆ พัฒนาหลักสูตรส่งเสริมด้านเทคโนโลยีและการบูรณาการทักษะทางสังคม ทักษะชีวิต รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง ย่อมนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด⁴

³ กุสิศรา จิตรชญาวนิช, การศึกษาและความเป็นครูไทย, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561).

⁴ ขวัญสุดา อ่วมสะอาด และมัทนา วังถนอมศักดิ์, “สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1,” วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย 5, 2 (มีนาคม - เมษายน 2566): 393.

ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก กำลังเร่งพัฒนานวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนต่อการเพิ่มมูลค่าผลผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตซึ่งนับเป็นอาวุธสำคัญในการต่อสู้ในการแข่งขันของโลก เพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สำหรับประเทศไทยจึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานทางยุทธศาสตร์ทุกด้าน ทั้งการพัฒนาทุนมนุษย์และการปฏิรูปการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีความรับผิดชอบ มีการปรับปรุงด้านกฎระเบียบและระบบการบริหารราชการแผ่นดิน โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง เพื่อพลิกโฉมประเทศสู่การขับเคลื่อนที่ใช้นวัตกรรมเป็นฐาน⁵ อีกทั้งการศึกษาในประเทศมีความสำคัญต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก อีกทั้งประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาของคนในประเทศ ซึ่งสำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทย ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นสังคมที่มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ตลอดทั้งรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและอนาคต⁶

ที่ผ่านมาประเทศไทยได้ดำเนินการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายที่สำคัญหลายฉบับ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ซึ่งผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับเด็ก เยาวชน และประชาชน จากการบังคับใช้กฎหมายข้างต้นอยู่ในระดับที่น่าพอใจในเชิงปริมาณ แต่สำหรับในเชิงคุณภาพนั้น ยังคงพบปัญหาปรากฏอยู่ อาจเนื่องมาจากปัจจัยและข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมายในหลายประการ และจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไข ให้สามารถเกิดผลลัพธ์และประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติต่อไป โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการปกครองประเทศได้ระบุอย่างชัดเจนว่า ปัญหาและวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ของ

⁵ มีศักดิ์ แสงศิลา. “ความสัมพันธ์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1,”

วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล 9, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566): 62.

⁶ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, 1.

ประเทศจำเป็นต้องป้องกันและแก้ไขด้วย “การปฏิรูปการศึกษา”⁷ โดยทั้งนี้ การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ในมาตรา 39 ระบุว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ได้กระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายไปยังสถานศึกษาในสังกัด โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท อำนาจ หน้าที่ในฐานะผู้แทน นิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะที่เป็นโรงเรียน มีฐานะเป็นนิติบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอน การยกระดับผลสัมฤทธิ์ การมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมทุก ๆ ด้านของนักเรียน ตลอดทั้งการพัฒนาครู การให้บริการที่ดีแก่ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับบริการ ชุมชน สังคม ประเทศชาติอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน⁸

ปัจจุบันการจัดการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป จากสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะหากคนได้รับการพัฒนา ได้รับการศึกษาที่ดีที่สุดจะเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาทุกด้าน นอกจากนี้กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้ สำนักงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดของสมรรถนะหลักในราชการพลเรือน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม⁹ มาใช้ใน

⁷ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)**, เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2566, เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_DraftFinal.pdf

⁸ มีศักดิ์ แสงศิลา. “ความสัมพันธ์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1,” 62.

⁹ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2567). **คู่มือสมรรถนะ ในระบบจำแนกตำแหน่งและ ค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ของภาคราชการพลเรือนไทย**. เข้าถึงเมื่อ 5 มกราคม 2567. เข้าถึง ได้จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/khuumuuesmrrthna.pdf>.

การบริหารบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะที่ดี ควรเริ่มจากผู้บริหารเป็นอันดับแรก เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่ขับเคลื่อน กำหนดทิศทางในการดำเนินงานขององค์กร ที่สำคัญการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) ตามตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม

ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน (Specific Competency) สำนักมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารการศึกษา
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยการคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ
- 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
- 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 9) ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
- 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์¹⁰

ผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา เป็นผู้มีสมรรถนะสูง สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความก้าวหน้า ดังนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ก้าวไกล ชัดเจน มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ รู้จักการประสานงานระหว่างภายในและภายนอกสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนา ซึ่งจากระบบการศึกษาไทยที่ผ่านมา ยังพบว่า ผู้บริหารยังขาดการพัฒนาตนเอง ถึงแม้จะมีการเข้าร่วมการอบรม ประชุมสัมมนาในโครงการต่าง ๆ แต่ขาดการนำไปสู่การปฏิบัติจริง ผู้บริหารยังไม่สามารถวางระบบการพัฒนาผู้เรียน ไม่สามารถช่วยครูในการพัฒนางาน พัฒนาผู้เรียนได้เต็มที่ ไม่สามารถจัดการระบบที่สนับสนุนการสอนให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และขาดทักษะในการจัดระบบบริหารจัดการในสถานศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นงานหลักของครูผู้สอน โดยผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมายมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อน

¹⁰ สุนันทีณี สุขสวัสดิ์, ทรวงยศ แก้วมงคล และดวงกมล แก้วแดง, “สมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา,” วารสารรัชต์ภาคย์ 17, 52 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2566): 600.

นโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง อีกทั้งขาดทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารมักเป็นเพียงผู้สั่งการ แต่ไม่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการปฏิบัติงาน ขาดการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ต้องมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มศักยภาพ เพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป¹¹ ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีสมรรถนะในการบริหารจัดการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ เป็นผู้บริหารที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สะท้อนได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เช่น การสอบเข้าเรียนต่อ การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) การแข่งขันทักษะทางวิชาการ เป็นต้น โดยสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในการบริหารจัดการ พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเช่นกัน ซึ่งนำมาจากการรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐานของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, ปีที่ 3 และปีที่ 6 เช่น ด้านการอ่าน ด้านการคำนวณ ด้านการวิเคราะห์ ด้านภาษา ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านคณิตศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งคุณภาพของนักเรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูและคุณภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร โดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย ส่วนครูเป็นผู้นำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องบริหารสถานศึกษาโดยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กำหนดกฎระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมต่างๆ ด้านของนักเรียน และจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้นักเรียนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ โดยการจำลองสถานการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง ตลอดจนทั้งการพัฒนาครู การให้บริการที่ดีแก่ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่ชุมชน สังคม ประเทศชาติอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนต่อไป¹²

ปัญหาของการวิจัย

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและ

¹¹ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา** (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564), 4.

¹² มีศักดิ์ แสงศิลา. “ความสัมพันธ์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1,” 62.

สถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อันนำไปสู่การกำหนดให้มีมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งยังมีประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และกระทรวงศึกษาธิการมีประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบ คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับ และประเภทการศึกษา โดยมีกลไกใน การควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาขึ้น เพื่อให้ เป็นที่ยืนยันและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่า สถานศึกษานั้น สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงาน ต้นสังกัด ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ได้ดำเนินการสังเคราะห์และ สร้างผลการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ทำการวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และประมวลผล จัดทำเป็นสารสนเทศประจำปี เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตรวจสอบ คุณภาพ การวางแผนในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และการกำหนด มาตรการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยจากการศึกษาการสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของ สถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2565 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาโดยรวม ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำนวน 117 แห่ง จำแนกตามมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มีผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับคุณภาพยอดเยี่ยม 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.55 รองลงมาคือระดับคุณภาพดีเลิศ จำนวน 42 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 35.89 และระดับคุณภาพดี จำนวน 65 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 55.56 มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มีผล การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับคุณภาพยอดเยี่ยม 18 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.38 รองลงมาคือระดับคุณภาพดีเลิศ จำนวน 53 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 45.30 และระดับคุณภาพดี จำนวน 46 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 39.32 และ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีผลการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับคุณภาพ ยอดเยี่ยม 19 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.24 รองลงมาคือระดับคุณภาพดีเลิศ จำนวน 62 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 52.99 และระดับคุณภาพดี จำนวน 36 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30.77 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อ พิจารณาจุดที่ควรพัฒนา พบว่า ด้านคุณภาพผู้เรียน ควรพัฒนาความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ร้อยละ 78.98 รองลงมา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ร้อยละ 68.16 และ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา

ร้อยละ 53.67 ตามลำดับ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ควรดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียน รอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ 64.85 รองลงมา คือ พัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ร้อยละ 50.16 และมีระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา ร้อยละ 44.67 ตามลำดับ และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรมีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน ร้อยละ 55.06 และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 40.36 ตามลำดับ¹³

เมื่อวิเคราะห์ผลการสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มีผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับคุณภาพยอดเยี่ยมเพียง 18 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.38 เท่านั้น ซึ่งมีค่าร้อยละที่น้อยเมื่อเทียบกับระดับคุณภาพอื่นๆ ในมาตรฐานเดียวกัน โดยเมื่อพิจารณาจุดที่ควรพัฒนาในด้านนี้ พบว่าได้แก่ 1) การดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย 2) พัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และ 3) มีระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เช่นเดียวกับมาตรฐานที่ 3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีจุดที่ควรพัฒนา ได้แก่ 1) ควรมีการตรวจสอบและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน และ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott) คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา¹⁴ จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่ายังมีสถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพในระดับคุณภาพยอดเยี่ยมใน มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียนมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการกระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

¹³ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2, การสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา 2565 (นราธิวาส : กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล, 2565), 2-7.

¹⁴ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2, แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2565 (นราธิวาส : กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล, 2565), 64.

จำนวนน้อยมาก จึงควรมีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ข้างต้นให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ในระยะเวลาที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอยู่บางประการได้แก่ 1) ผู้บริหารขาดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและการสอน 2) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 3) จากการประเมินผลของ สมศ.รอบ 3 ผลการประเมินด้านผู้บริหาร ตัวบ่งชี้ที่ 7 คือ บทบาทของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ผลการประเมินด้านการบริหารวิชาการจะต่ำกว่าการบริหารด้านอื่น ๆ 4) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิชาภาษาไทยและภาษาอังกฤษต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า คุณภาพของการศึกษาทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา และคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นปัญหาที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเร่งด่วน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 2 เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นมาและปัญหาของการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2
2. เพื่อทราบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2

คำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามสำหรับการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นการตรวจสอบคำถามของการวิจัยและให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้สมมติฐานไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
3. สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปการวิจัย

การบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษา เป็นลักษณะการจัดการเชิงระบบ ซึ่งของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มีแนวคิดว่า ลักษณะขององค์การเชิงระบบ ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (inputs) กระบวนการ (Transformation Process) และผลผลิต (outputs) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยจะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปไม่ได้

และจะทำงานร่วมกันเป็นวงจร หากส่วนใดส่วนหนึ่งมีปัญหา ก็จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นที่มีปัญหาไปด้วย โดยธรรมชาติของระบบจะต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ระบบดำรงคงอยู่ไปได้ นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (environment) ทั้งภายนอกและภายในขององค์กร และสร้างผลผลิตกลับคืนมา¹⁵ ในระบบการบริหารจัดการศึกษา ปัจจัยนำเข้า (inputs) คือ บุคลากร (สมรรถนะของผู้บริหาร) งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อนำปัจจัยสู่กระบวนการ (Transformation Process) ของโรงเรียน คือ กระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การบริหาร การจัดการเรียนการสอน และการนิเทศการศึกษา ซึ่งให้ได้ผลผลิต (Outputs) คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อนำไปสู่การแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อม (context) ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและภูมิศาสตร์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แล้วพบว่าทฤษฎีที่นำมาใช้ศึกษานี้มีความสอดคล้องกับลักษณะขององค์กร โดยแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารนั้น มีนักวิชาการได้ให้หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะอย่างหลากหลายด้วยกัน ดังนี้ แมคเคลล์แลนด์ (McClelland) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะของบุคคลเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) 2) สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating Competencies)¹⁶ ขณะที่ บีแฮม และโมเยอร์ (Byham and Moyer) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จขององค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) 2) สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge competency) 3) สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motivational competency)¹⁷ ซึ่ง ไบรอันท์ และ พอสตี้ (Bryant and Poustie) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็น ออกเป็น 3 ประเภทคือ 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) 2) สมรรถนะ

¹⁵ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publication, 2022), 23-26.

¹⁶ David C. McClelland, "Testing for Competency Rather Than for Intelligence," *American Psychologist* 28, 1 (December, 1973): 1-14. <https://doi.org/10.1037/H0034092>

¹⁷ Byham and Moyer, **Organizing genius: the secret of creative collaboration** (Ebook: warren Bennis, Patricia Ward Biederman: Amazon, UK: Kindel Store, 2006).

ด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) หรือ สมรรถนะด้านบุคคล (Personal competency) 3) สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competency) หรือ สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional competency)¹⁸ ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) 1.2) การบริการที่ดี (service mind) 1.3) การพัฒนาตนเอง (Expertise) 1.4) การทำงานเป็นทีม (teamwork) 2) สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร (Functional competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analytical Thinking and Conceptual Thinking) 2.2) การสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing) 2.3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Caring and Developing Others) และ 2.4) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)¹⁹ ส่วน อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) 3) สมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional Competency) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ 3.1) ความสามารถทั่วไปในงานของกลุ่มงาน (Common Functional Competency) และ 3.2) ความสามารถเฉพาะในงาน (Specific Functional Competency)²⁰ นอกจากนี้ SEE KPI ระบบบริหารผลงานเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศขององค์กร แบ่งประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 6 ประเภท ประกอบด้วย 1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) 2) สมรรถนะหลักตามความต้องการขององค์กร (Core Competency) 3) สมรรถนะตามหน้าที่รับผิดชอบ (Functional Competency) 4) สมรรถนะทางด้านธุรกิจ (Business Competency) 5) สมรรถนะทางการจัดการ (Management Competency) 6) สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ (Leadership Competency)²¹

¹⁸ Bryant and Poustie, “The new management development Paradigm,” *Human Resource Planning* 20, 8 (2001): 14-21.

¹⁹ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา* (กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2558), 21-23.

²⁰ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, *Competency Assessment Tool เครื่องมือประเมินขีดความสามารถของบุคลากร* (กรุงเทพฯ: บริษัท ทีคิวพี จำกัด, 2561), 13-17.

²¹ SEE KPI, *ประเภทของสมรรถนะ*, เข้าถึงเมื่อ 5 มกราคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.seekpi.net/competency/>

ในส่วนของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้หลายทฤษฎีด้วยกัน ดังนี้ มอท์ (Mott) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา²² ขณะที่ แซมมอนส์, ฮิลล์แมน และ มอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman & Mortimore) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 2) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน 3) มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การเรียนการสอนที่เข้มข้น 5) มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 6) มีความคาดหวังต่อโรงเรียนและนักเรียนในระดับสูง 7) มีการเสริมแรงครู 8) มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน 9) นักเรียนมีความรับผิดชอบ และ 10) มีความร่วมมือระหว่างนักเรียนและผู้ปกครอง²³ ส่วน ฮอย และ เฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson) ได้กล่าวถึง การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก²⁴ ขณะที่ ออสติน และ เรย์โนลด์ (Austin and Reynolds) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต้องมีลักษณะแห่งความสำเร็จ 12 ประการ ได้แก่ 1) การจัดอาคารสถานที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร 4) การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครอง 9) การวางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) มีเป้าหมายและความคาดหวัง

²² Paul E. Mott, *The characteristics of effective organization* (New York: Harper and Row, 1972), 201-211.

²³ Sammons, P., Hillman, J., and Mortimore, P., *Key Characteristics of Effective Schools: A Review of School Effectiveness Research* (London: Office for Standards in Education, 1995), 12.

²⁴ Hoy, Wayne K. and Judith Ferguson, "Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of Schools," *Educational Administration Quarterly* 21 (Spring 1985): 2.

ร่วมกันที่ชัดเจน และ 12) มีระเบียบวินัย²⁵ นอกจากนี้ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้สรุปถึงลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลไว้ว่าควรมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม²⁶ และ แฮนสัน (Hanson) ได้กล่าวว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต้องมีลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง 2) บรรยากาศสนับสนุนการเรียน 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) ส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน และ 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการการทำงาน²⁷ ขณะที่ มาซาโน (Marzano) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของประสิทธิผลในระดับสถานศึกษา โดยประกอบด้วยรูปแบบต่างๆ ประกอบด้วย 8 รูปแบบ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำด้านการสอน 2) ภารกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน 3) สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนดีมีความปลอดภัย 4) บรรยากาศของความคาดหวังสูง 5) การติดตามความคืบหน้าของนักเรียน 6) โอกาสในการเรียนรู้ 7) ครู บุคลากร มาทำงานตรงเวลา 8) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน²⁸ ตลอดถึงยูก (Yukl) ได้เสนอว่า ความมีประสิทธิผลขององค์กรเป็นความก้าวหน้าในระยะยาวและเป็นตัวช่วยให้องค์กรนั้นๆ อยู่รอด ความมีประสิทธิผลขององค์กรต้องขึ้นอยู่กับตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ (efficiency and process reliability) 2) ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร

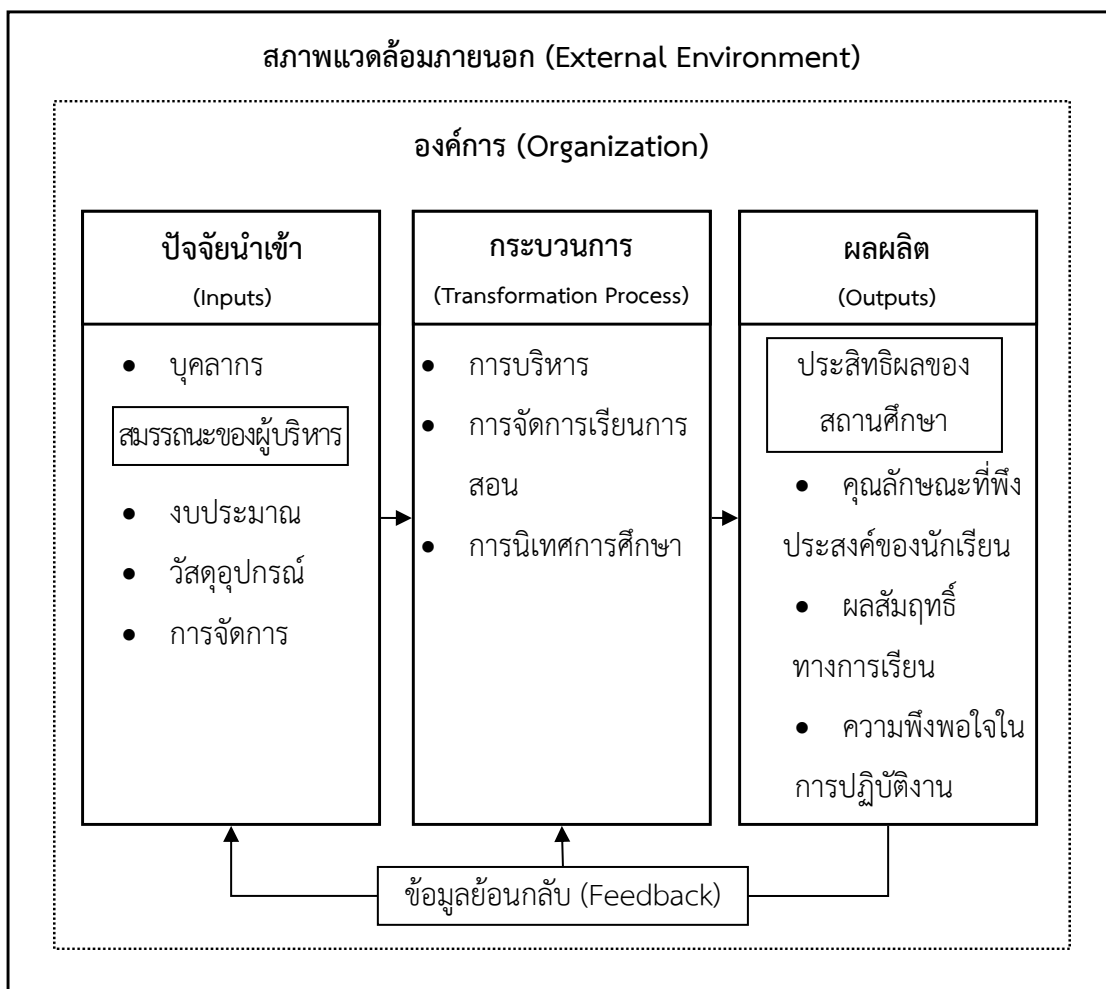
²⁵ Gilbert Austin and David Reynolds, "Managing for Improved School Effectiveness: An International Survey," *School Organisation* 10, 2 (February 2007): 167-178. <https://doi.org/10.1080/0260136900100203>

²⁶ Thomas J. Sergiovanni. *The Principal Ship: A Reflective Practice Perspective*, 7th ed. (Boston, MA: Allyn and Bacon, 2014), 28.

²⁷ Mark E. Hanson, *Educational Administration and Organizational Behavior*, 6th ed. (Boston: Allyn & Bacon, 2010), 52-60.

²⁸ Robert J. Marzano, *What Works in Schools* (Alexandria: ASCD, 2003), 55-58.

(human resources and relations) และ 3) นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม (innovation and adaptation)²⁹



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปการวิจัย

ที่มา Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publication, 2022), 23-26.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา, **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2558), 18-25.

Paul E. Mott, **The characteristics of effective organization** (New York: Harper and Row, 1972), 201-211.

²⁹ Gary Yukl, **Leadership in Organizations** (Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall, 2010), 370-371.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยโดยมุ่งที่จะศึกษาเพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ซึ่งในส่วนของสมรรถนะของผู้บริหาร ผู้วิจัยใช้แนวคิดของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 กลุ่ม ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร (Functional competency) มีทั้งหมด 8 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) 2) การบริการที่ดี (service mind) 3) การพัฒนาตนเอง (Expertise) 4) การทำงานเป็นทีม (teamwork) 5) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analytical Thinking and Conceptual Thinking) 6) การสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing) 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Caring and Developing Others) และ 8) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) และ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของคือ ประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott) 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2

สมรรถนะของผู้บริหาร (x_tot)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_tot)
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X ₁)	1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₁)
2. การบริการที่ดี (X ₂)	2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก (Y ₂)
3. การพัฒนาตนเอง (X ₃)	3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y ₃)
4. การทำงานเป็นทีม (X ₄)	4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา (Y ₄)
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X ₅)	
6. การสื่อสารและจูงใจ (X ₆)	
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X ₇)	
8. การมีวิสัยทัศน์ (X ₈)	

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย

ที่มา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา, **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2558), 18-25.

Paul E. Mott, **The characteristics of effective organization** (New York: Harper and Row, 1972): 201-211.

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะหรือบุคลิกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน และเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลของการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสามารถพิจารณาได้จากประเด็นสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ถึงระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอดอนตาล อำเภอวาริชภูมิ อำเภอรัตนวาปี อำเภอโนนสูง และอำเภอสิรินธร รวมทั้งสิ้น 117 แห่ง

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในครั้งนี ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 4 ส่วน รายละเอียดต่อไปนี้เป็นส่วนที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหาร ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ส่วนที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 และส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะของผู้บริหาร

ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง สมรรถนะ (Competency) ได้ให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะไว้อย่างหลากหลาย มีทั้งความหมายที่คล้ายกัน และแตกต่างกัน ดังนี้

เริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ. 1960 ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ ต่อมาได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานมากขึ้นทั้งในองค์กรของรัฐและเอกชน³⁰

สก๊อต บี พารี (Scott B. Parry) นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา³¹

³⁰ David C. McClelland, "Testing for Competency Rather Than for Intelligence," *American Psychologist* 28, 1 (December, 1973): 57-83.

<https://doi.org/10.1037/H0034092>

³¹ Scott B. Parry, *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, (VA : American Society of Training and Development, 1997), 40-48.

บลูม และ สแปร์โรว์ (Boam and Sparrow) นิยามไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ³²

สเปนเซอร์ (Spencer) ได้นิยามไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่งๆ ซึ่งมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลกับการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า และสามารถอ้างอิงกฎเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่งๆ ได้³³

โอ ฮาแกน (O'Hagan) ได้นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และค่านิยมซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้และทักษะจะเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และสามารถฝึกอบรมและพัฒนาได้ง่ายกว่า³⁴

เฮ กรู๊ป (Hay Group) ได้นิยามไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ชุดของแบบแผนพฤติกรรมความสามารถ และคุณลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จสำหรับนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงาน และพัฒนาองค์การเพื่อให้สมาชิกขององค์การได้พัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ³⁵

แมคลีอัน (McLean) ได้นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่สามารถนำไปใช้ทำนายถึงผลการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่นได้อย่างมีความหมาย³⁶

³² Boam. R. and Sparrow. P., **Designing and achieving competency** (New York: McGraw-Hill, 1992)

³³ Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, **Competency at work: Models for Superior Performance**. (New York: John Wiley & Sons, 1993), 9-11.

³⁴ Kieran O. Hagan, **Competency in social Work Practice: A Practice Guide for Professionals** (Great Britain: Athenaeum Press, Gates head, Tyne and Wear, 1996), 4-5.

³⁵ Hay Group. **Using Competencies to Identify High Performers: An Overview of the Basics** (Philadelphia: Hay Group, 2003), 15-26.

³⁶ David C. McClelland, "Testing for Competency Rather Than for Intelligence," 1-14.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน นิยามไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กร³⁷

ชูชัย สมितिไกร ได้นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด³⁸

อเนกलग สุธินันท์ ได้นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ³⁹

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะของขีดความสามารถที่เป็นกลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละคน สามารถวัดและสังเกตเห็นได้⁴⁰

ณรงค์วิทย์ แสนทอง ได้นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งสมรรถนะแต่ละด้านมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันออกไป⁴¹

จากความหมายตามที่นักการศึกษาต่าง ๆ กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดดเด่น หรือ เหนือกว่า ผู้อื่น ที่ส่งผลให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานใด ๆ ได้อย่าง

³⁷ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **คู่มือสมรรถนะ ในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ของภาคราชการพลเรือนไทย**, เข้าถึงเมื่อ 5 มกราคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/khuumuuesmrrthna.pdf>

³⁸ ชูชัย สมितिไกร, **การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556), 27-28.

³⁹ อเนกलग สุธินันท์, **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2558), 22.

⁴⁰ นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 87.

⁴¹ ณรงค์วิทย์ แสนทอง, **Competency ทำงานง่ายกว่า ได้ผลดีกว่า** (กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2560), 24.

ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ ประเมินได้ วัดได้ และพัฒนาได้

ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

แมคเคลล์แลนด์ (McClelland) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะของบุคคลเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) เป็นสมรรถนะด้านความรู้หรือทักษะขั้นพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการฟัง การพูด การอ่าน หรือการเขียน หรือความรู้ในสินค้าที่ตนเองขายอยู่เป็นประจำ ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้ตนเองมีความสามารถแตกต่างไปจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้มีผลงานดีกว่าบุคคลอื่นได้ ดังนั้น สมรรถนะในกลุ่มนี้นักวิชาการบางกลุ่มได้ลงความเห็นวาทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ใช่สมรรถนะ

2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating Competencies) เป็นสมรรถนะที่เป็นปัจจัยทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานหรือสูงกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านี้แตกต่างจากผู้อื่นอย่างชัดเจน สมรรถนะในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ (รวมถึงค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดความสำเร็จที่ดีที่สุดในงาน ซึ่งนักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะกลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มแรก เพราะสามารถนำไปพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้⁴²

บีแฮม และโมเยอร์ (Byham and Moyer) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จขององค์กร ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) หมายถึง สมรรถนะที่คนพูดหรือกระทำ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดี

2. สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge competency) หมายถึง สมรรถนะที่คนรู้ เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง เทคโนโลยี วิชาชีพ กระบวนการ ตลอดจนความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและความรู้เกี่ยวกับองค์กร

3. สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motivational competency) หมายถึง เป็นวิธีที่บุคคลแสดงความรู้สึkstองาน ต่อองค์กร หรือต่อสภาพทางภูมิศาสตร์ขององค์กรโดยทั้ง 3 สมรรถนะนี้จะ

⁴² David C. McClelland, "Testing for Competency Rather Than for Intelligence," 1-14.

เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความรู้และความสามารถ รวมทั้งคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร⁴³

ไบรอันท์ และ พอสตี้ (Bryant and Poustie) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็น ออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุดใน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กรจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง

2. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) หรือ สมรรถนะด้านบุคคล (Personal competency) หมายถึง คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติ โดยปกติจะเกี่ยวข้องกับงานหลาย ๆ ด้านระหว่างองค์กร

3. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competency) หรือ สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิคจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเฉพาะด้านให้สำเร็จ⁴⁴

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 กลุ่ม ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (core competency) และ สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร (Functional competency) ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ และความมุ่งมั่นในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

1.2 การบริการที่ดี (service mind) หมายถึง ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการบริการ มีอัธยาศัยดี มีความเป็นมิตร อ่อนน้อม ให้เกียรติต่อผู้มารับบริการ

⁴³ Byham and Moyer, **Organizing genius: the secret of creative collaboration** (Ebook: warren Bennis, Patricia Ward Biederman: Amazon, UK: Kindel Store, 2006), 28-32.

⁴⁴ Bryant and Poustie, "The new management development Paradigm," **Human Resource Planning** 20, 8 (2001): 14-21.

มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริการที่ดีขึ้น ให้บริการด้วยความเท่าเทียม เสมอภาค ไม่ลำเอียงและเลือกปฏิบัติ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Expertise) หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้า ความรู้ ติดตาม องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง และเข้ารับการอบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา

1.4 การทำงานเป็นทีม (teamwork) หมายถึง ผู้บริหารให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน สามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน อีกทั้งผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น สามารถแสดงบทบาทผู้นำผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม ที่สำคัญสามารถรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของทีม และส่งเสริมให้มีความรักสามัคคี รวมพลังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีส่วนร่วมในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาให้กับทีมในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

2. สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร (Functional competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analytical Thinking and Conceptual Thinking) หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้ว แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้ง สามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2 การสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing) หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีทักษะการสื่อสารเพื่อนำมาให้อื่นเห็นด้วย ผู้บริหารสามารถสื่อสารและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานได้ สามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา อีกทั้งสามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม สามารถสื่อสารเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้อย่างทันสมัย รวดเร็ว และถูกต้อง สามารถสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้บริหารสร้างและพัฒนาช่องทางการสื่อสารได้อย่างหลากหลายและเข้าถึงทุกกลุ่มได้อย่างรวดเร็ว

2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Caring and Developing Others) หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร/การเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ มีการมอบโอกาสและ

ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ที่สำคัญมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2.4 การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือ แนวทาง การพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม มีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อีกทั้งยอมรับแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น⁴⁵

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ และนโยบายขององค์กร โดยเป็นความสามารถที่คาดหวังจากบุคลากรในองค์กรที่สะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมที่เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถด้านการบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นจากภาระหน้าที่รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในองค์กร โดยองค์กรแต่ละแห่งจะกำหนดความสามารถที่คาดหวังจากผู้บังคับบัญชาไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับขอบเขตของงานที่ต้องทำหน้าที่ดูแล

3. สมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ขึ้นอยู่กับขอบเขตของงานที่กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งงาน (Job Description) โดยคาดหวังจากบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งงานนั้นๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ 1) ความสามารถทั่วไปในงานของกลุ่มงาน (Common Functional Competency) เป็นความสามารถที่เป็นมาตรฐานสำหรับทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน ซึ่ง คนในกลุ่มงานดังกล่าวจะต้องมีเหมือนกัน ๆ กัน และ 2) ความสามารถเฉพาะในงาน (Specific Functional Competency) เป็นความสามารถที่เป็นมาตรฐานสำหรับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ การแบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency)⁴⁶

SEE KPI ระบบบริหารผลงานเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศขององค์กร แบ่งประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

⁴⁵ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา, **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2558), 18-25.

⁴⁶ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, **Competency Assessment Tool เครื่องมือประเมินขีดความสามารถของบุคลากร** (กรุงเทพฯ: บริษัท ทีคิวพี จำกัด, 2561), 13-17.

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงการมีองค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนความสามารถเฉพาะตัวส่วนบุคคลที่มีมาตั้งแต่เกิด หรือพัฒนาจนเกิดความชำนาญในภายหลัง รวมไปถึงพฤติกรรม ตลอดจนทัศนคติของบุคคลนั้นที่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

2. สมรรถนะหลักตามความต้องการขององค์กร (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงการมีองค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนความสามารถพื้นฐานทั่วไป ที่ตรงตามความต้องการหลักของบริษัทซึ่งกำหนดไว้เพื่อให้สอดคล้องและเป็นประโยชน์กับตำแหน่งหรืองานนั้นๆ

3. สมรรถนะตามหน้าที่รับผิดชอบ (Functional Competency) เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงการมีองค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนความสามารถที่เฉพาะเจาะจงตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตรงตามความต้องการหลักของบริษัทซึ่งกำหนดไว้เพื่อให้สอดคล้องและเป็นประโยชน์กับตำแหน่งหรืองานนั้นๆ

4. สมรรถนะทางด้านธุรกิจ (Business Competency) เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงการมีองค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนความสามารถในประเภทธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่องค์กรประกอบธุรกิจอยู่ ซึ่งสามารถส่งเสริมให้การทำงานดียิ่งขึ้น และช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. สมรรถนะทางการจัดการ (Management Competency) เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงการมีองค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนความสามารถในการบริหารจัดการงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมไปถึง การบริหารจัดการบุคคลที่เกี่ยวข้อง ประสานงานกับส่วนอื่น ตลอดจนมีทักษะในการรับคำสั่งและถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ (Leadership Competency) เป็นสมรรถนะการมีองค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนความสามารถในบทบาทการเป็นผู้นำ รวมถึงรู้ถึงลักษณะการเป็นผู้นำที่ดีด้วย สามารถบริหารจัดการสมาชิกในทีมได้เป็นอย่างดี มีไหวพริบในการแก้ปัญหาได้ไว สร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจตลอดจนเอาชนะอุปสรรคได้ และเป็นທີ່ปรึกษาทีมที่ดี⁴⁷

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สมรรถนะ สำหรับบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน รวมทั้งสิ้น 8 สมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารหรือบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

⁴⁷ SEE KPI, **ประเภทของสมรรถนะ**, เข้าถึงเมื่อ 5 มกราคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.seekpi.net/competency/>

องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะ ซึ่งสามารถนำเสนอได้ ดังนี้

แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้กล่าวว่า สมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วนสรุปได้ดังนี้

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้เรื่องก่อสร้าง เรื่องการวิจัย รู้เรื่องโหราศาสตร์ เป็นต้น

2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการพูด ทักษะการถ่ายทอดความรู้ ทักษะการอ่าน เป็นต้น ทักษะสามารถเกิดขึ้นได้จากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว จนกลายเป็นทักษะ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – image) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น ตนเองมี เช่น ความมั่นใจในตนเอง ความอ่อนโยน ความกล้าหาญ ความอดทน ความขยัน ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่ยอธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นคนที่มีความกล้าแสดงออก เป็นคนที่มีบุคลิกภาพดี ท่าทางสง่า เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เช่น กำลังใจจากครอบครัว ความต้องการได้รับการยกย่อง/ชมเชย ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ เป็นต้น⁴⁸

แคลร์ก (Clark) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ มีองค์ประกอบรวมอยู่ 2 ประการ ได้แก่

1. สมรรถนะต้องเป็นสิ่งที่สังเกตได้ หรือเป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ความสามารถ (Ability) ที่วัดได้

2. สมรรถนะต้องสามารถแยกให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศออกจากคนอื่น ๆ ได้⁴⁹

⁴⁸ David C. McClelland, “Testing for Competency Rather Than for Intelligence,” 1-14.

⁴⁹ Clark, *The Competency: Organization behavior*. Upper Saddle River (NJ: Pearson Education International, 2009), 7-15.

แคปแลน และนอร์ตัน (Kaplan and Norton) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์การกำหนด เช่น รู้เรื่องงานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น
3. คุณค่า (Values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษหรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีม บางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างคุณค่าให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น⁵⁰

ไบรอัน และ พุซตี (Bryant and Poustie) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นสิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจ เป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในการบริหารจัดการ แพทย์ต้องมีความรู้ในการรักษาคนไข้ ครูต้องมีความรู้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) เป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่ทำให้บุคคลนำความรู้นั้นไปใช้ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ต้องมีทักษะด้านมนุษยศาสตร์ ครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น
3. เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate Attitude and Value) เป็นสิ่งที่บุคคลแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรม มีผลต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน⁵¹

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ได้นำเสนอองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. กลุ่มของสมรรถนะ (competency cluster) เป็นกลุ่มจำแนกตามความต้องการเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้าใจงานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้าใจงานอย่างผิวเผิน โดยใน 1 กลุ่มอาจจะประกอบด้วย 1 สมรรถนะ หรือมากกว่านั้นก็ได้ เช่น กลุ่มสมรรถนะการช่วยเหลือและบริการ

⁵⁰ Kaplan, R. S. and Norton, D. P., **The roots of utilization-focused evaluation.** (Evaluation roots: Tracing theorist's views and influences London: SAGE., 2004), 276-291.

⁵¹ Bryant and Poustie. "The new management development Paradigm," 14-21.

ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือ ความเข้าใจด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และการให้บริการลูกค้า เป็นต้น

2. มิติ (dimensions) เป็นมิติของสมรรถนะที่ครอบคลุมถึงความรู้สึกรู้สึกที่ต้องการอย่างแท้จริงและความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น ขนาดของผลกระทบต่อคนและโครงการ ความซับซ้อนของพฤติกรรม ความพยายามและความเป็นเอกลักษณ์ของงานแล้วนำมากำหนดจำนวนมิติในแต่ละสมรรถนะ โดยส่วนมากสมรรถนะหนึ่งจะประกอบด้วยมิติจำนวน 2 มิติ คือ มิติเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า และมิติเกี่ยวกับการช่วยเหลือและการให้บริการ

3. ระดับของสมรรถนะ (competency level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลาง และ พฤติกรรมทางลบ⁵²

ในส่วนของนักการศึกษาในประเทศไทย ได้มีผู้ศึกษาถึงองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ดังนี้

สถาบันดำรงราชานุภาพ ได้ระบุว่า สมรรถนะ จะมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน ได้แก่ ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) พฤติกรรม (Behavior) และผลสัมฤทธิ์ (Performance)

1. ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) เป็นลักษณะนิสัย ทักษะ และแรงจูงใจ ลักษณะดังกล่าว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลคนนั้น
2. พฤติกรรม (Behavior) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลที่เป็นทั้งแง่บวก และแง่ลบโดยเฉพาะในส่วนขององค์กรที่ต้องการให้บุคลากรแสดงออกในแง่บวก และสร้างสรรค์
3. ผลสัมฤทธิ์ (Performance) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ซึ่งหากพิจารณาในแง่มุมของการจัดการบุคลากรจะพบว่า ผลสัมฤทธิ์ เป็นผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การบริการที่ยอดเยี่ยม ความเป็นเลิศ เป็นต้น⁵³

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการดังนี้

⁵² Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, **Competency at work: Models for Superior Performance**, 9-11.

⁵³ สถาบันดำรงราชานุภาพ, **Competency: เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์**, เข้าถึงเมื่อ 2 มกราคม 2567, เข้าถึงได้จาก http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b19_53.pdf

1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” เช่นความรู้ความเข้าใจในกฎหมายปกครอง

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่าน การเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน

3. พหุตินิสัยที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกลงไป ในจิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้ว จะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ⁵⁴

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ สรุปได้ว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ พฤติกรรม และเจตคติ/ค่านิยม เมื่อบุคคลมีสมรรถนะตามที่องค์กรปรารถนา จะส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากสมรรถนะที่บุคคลมีจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดีและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร

ในการบริหารองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีผู้นำเสนอ หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ ไว้หลากหลายด้าน ดังนี้

แนวคิดของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer)

จากงานวิจัยของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ได้นำเสนอสมรรถนะ ออกเป็น 6 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำและผลสัมฤทธิ์ (achievement and action) มี 4 สมรรถนะประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การเอาใจใส่ต่อระเบียบ คุณภาพ และความถูกต้อง 3) ความคิดริเริ่ม และ 4) การแสวงหาข่าวสาร

⁵⁴ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **คู่มือสมรรถนะ ในระบบจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ของภาคราชการพลเรือนไทย**, เข้าถึงเมื่อ 5 มกราคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/khuumuuesmrrthna.pdf>

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริการคนอื่นและการช่วยเหลือ (helping and human service) มี 2 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 2) การมุ่งสู่การบริการลูกค้า

สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (impact and influence) มี 3 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การใช้อิทธิพลและผลกระทบ 2) การตระหนักถึงองค์การ และ 3) การสร้างสัมพันธ์ภาพ

สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการ (managerial) มี 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การมุ่งมั่นพัฒนาคนอื่น ๆ 2) การชี้้นำในการใช้อำนาจที่มีอยู่และยื่นกราน 3) การให้ความร่วมมือและการทำงานเป็นกลุ่ม และ 4) ภาวะการเป็นผู้นำกลุ่ม

สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้คิด (cognitive) มี 3 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การคิดเชิงวิเคราะห์ 2) การคิดรวบยอด และ 3) ความชำนาญในทางการบริหารจัดการ/วิชาชีพ/เทคนิค

สมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนตัว (personal effectiveness) มี 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การควบคุมตนเอง 2) ความมั่นใจในตนเอง 3) ความยืดหยุ่น และ 4) ความมุ่งมั่นต่อองค์กร⁵⁵

แนวคิดของซีเวล (Zwell)

ซีเวล (Zwell) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการไ้สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน (task achievement competencies) เป็นสมรรถนะที่จะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การมุ่งในผลลัพธ์ (results orientation) 2) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (managing performance) 3) อิทธิพล (influence) 4) ความคิดริเริ่ม (initiative) 5) ประสิทธิภาพในการผลิต (production efficiency) 6) ความยืดหยุ่น (flexibility) 7) นวัตกรรม (innovation) 8) ความสนใจในคุณภาพ (concern for quality) 9) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) และ 10) ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค (technical expertise)

2. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal attribute competencies) เป็นสมรรถนะที่อยู่ภายในตัวบุคคล สามารถสะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเชื่อ ความรู้สึก และส่งผลต่อการทำงาน การรับรู้เอกลักษณ์ของตนเอง ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์และความจริง (integrity and truth) 2) การพัฒนาตนเอง

⁵⁵ Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, **Competency at work: Models for Superior Performance**, 9-11.

(self - development) 3) ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) 4) คุณภาพในการตัดสินใจ (decision quality) 5) การจัดการความเครียด (stress management) 6) การคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) และ 7) ความคิดรวบยอด (conceptual thinking)

3. สมรรถนะด้านการจัดการ (managerial competencies) เป็นสมรรถนะที่ตัดสินใจใครจะสามารถเป็นผู้จัดการที่ดีเยี่ยมได้ ประกอบด้วย 1) การสร้างทีมการทำงาน (building teamwork) 2) การจูงใจผู้อื่น (motivating others) 3) การสร้างพลังใจแก่ผู้อื่น (empowering others) และ 4) การพัฒนาผู้อื่น (developing others)

4. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (leadership competencies) เป็นสมรรถนะที่ช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และภารกิจหลัก ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (visionary leadership) 2) การคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking) 3) การให้ความสนใจในการประกอบการ (entrepreneurial orientation) 4) การจัดการการเปลี่ยนแปลง (change management) 5) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (building organizational Commitment) 6) การสร้างจุดรวม (establishing focus) และ 7) วัตถุประสงค์หลักการ และค่านิยม (purpose, principle, and values)

5. สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ (relationship competencies) มีความสัมพันธ์กับลักษณะนิสัย การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีม (teamwork) 2) การมุ่งเน้นในการบริการ (service orientation) 3) การตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (interpersonal awareness) 4) ความเข้าใจในความเป็นไปขององค์กร (organizational savvy) 5) การสร้างสัมพันธภาพ (relationship building) 6) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (conflict resolution) 7) ความตั้งใจในการติดต่อสื่อสาร (attention to communication) และ 8) ความรู้สึกร่วมกัน (cross - cultural Sensitivity)⁵⁶

แนวคิดของเฮลริเกิล, แจ็คสัน และสโลคัม (Hellriegel, Jackson, and Slocum)

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

1. สมรรถนะในการสื่อสาร (communication competency) เป็นความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การเขียนได้ชัดเจน ตรงประเด็นและ

⁵⁶ Michael Zwell, *Creating a Culture of Competence* (New York: John Wiley and Sons, 2000), 38-45.

ตอบสนองวัตถุประสงค์ตามที่องค์การต้องการด้วยการรับฟังและการแสดงออกของท่าทางที่สื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง มีการจัดประชุมและนำเสนอข้อมูล โดยเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการที่เหมาะสม รวมถึงการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

2. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (planning and administration competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการแก้ปัญหา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น โดยมีการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน และมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถจัดสรรทรัพยากรและบริหารการเงินและงบประมาณ รวมถึงการติดตามและประเมินผลโครงการ เพื่อให้สำเร็จคล่องตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และภายในเวลาที่กำหนด

3. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (teamwork competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกแต่ละคนอย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน เกิดแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย และมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของทีมได้

4. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (strategic action competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์ทิศทางขององค์กรและปรับโครงสร้างของการทำงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีความเข้าใจในภารกิจขององค์กรอย่างถ่องแท้ โดยมีการกำหนดแผนปฏิบัติการโดยใช้หลักการบริหารโครงการ การควบคุมติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เป็นรูปธรรม

5. สมรรถนะในการตระหนักรับโลกาภิวัตน์ (global awareness competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ องค์กรจำเป็นต้องใช้บุคลากรและทรัพยากรต่างๆ จากต่างประเทศมากขึ้น สามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ต่างๆของโลก และผลกระทบต่อโลกที่มีต่อการเมือง เศรษฐกิจและสังคม มีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืน

6. สมรรถนะในการบริหารตนเอง (self-management competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรู้จักตัวตนของตนเอง มีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทุ่มเทและทำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ อดทนกับอุปสรรค และสามารถพลิกฟื้นสถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลว สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงาน

กับชีวิต ส่วนตัว รัฐบาลพหุหน้าที่มีความรับผิดชอบต่อองค์กร ต่อตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา และมี การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง⁵⁷

แนวคิดของไอท์เคน (Aitken)

ไอท์เคน (Aitken) สรุปสมรรถนะในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 19 รายการ ซึ่งจำแนกได้ 5 ประเภทใหญ่ๆ ได้ดังนี้ 1) สติปัญญา (intellectual) 2) การบริหารจัดการผลลัพธ์ (results orientation) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) 4) การปรับตัว (adaptability) และ 5) ความเป็นมืออาชีพ (professional) ทั้ง 5 ประเภท มี รายละเอียดดังนี้

1. สติปัญญา (intellectual) เป็นความสามารถในการวิเคราะห์และระบุกรณีปัญหา เกี่ยวกับสังคมการศึกษา การเมือง มีความเข้าใจความต้องการของผู้อื่น รู้และกำหนดนโยบายของ โรงเรียนและจัดการอยู่ร่วมกันในสังคมหลายวัฒนธรรม สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์ในการบริหาร โรงเรียน ตัดสินใจโดยใช้ทั้งวิจารณ์ญาณและเหตุผล และสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยการบริหาร ได้แก่

1) การรับรู้ในสำคัญของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย รับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง และรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม 2) คิดในเชิงกลยุทธ์ 3) มุ่งประเด็นสู่ผู้บริหารธุรกิจ 4) รวบรวม ปรับปรุง และจัดข้อมูล 5) คิดอย่างมีเหตุผล 6) พิจารณาด้วยเหตุผลและตัดสินใจ และ 7) การวางแผน และการจัดระบบงาน

2. การบริหารจัดการผลลัพธ์ (results orientation) เป็นความสามารถในการวางแผน และจัดระบบปฏิบัติงานให้เกิดผลจริงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน และสามารถ ประเมินได้ตามแผน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) เป็นความสามารถในการสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ตรงตามที่ต้องการจะสื่อความหมายนั้น ปฏิบัติตามบทบาทผู้บริหาร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนและ สามารถจัดการความขัดแย้งให้เป็นความสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การสื่อสารทางการพูดและการเรียน 2) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ภาวะผู้นำ 4) เกี่ยวกับลูกค้า 5) การเป็น แบบอย่างและการให้สนับสนุน และ 6) การจัดการความขัดแย้ง

4. การปรับตัว (adaptability) เป็นความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับงานหรือ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สามารถเผชิญกับสถานการณ์ความกดดันและ

⁵⁷ Don Hellriegel, Susan E. Jackson, and John W. Slocum, **Management: A Competency-Based Approach**, 10th ed. (Singapore: Thomson South-Western, 2005), 6.

มีความอดทนต่อการฝึกความรู้สึกและความต้องการของตนเอง แสดงความเชื่อมั่นในตนเองและอ่อนน้อมถ่อมตนในสถานการณ์ที่เหมาะสม ได้แก่ 1) ความสามารถปรับตัว 2) ความยืดหยุ่น

5. ความเป็นมืออาชีพ (professional) เป็นความสามารถในการพัฒนา วิชาชีพปัจจุบันสามารถสร้างวิสัยทัศน์โดยการสนับสนุนการมีส่วนร่วม และสามารถส่งเสริมและจัดการเปลี่ยนแปลงและสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่าย โดยใช้การประชาสัมพันธ์ของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ 2) ความมีวิสัยทัศน์และการแสดงวิสัยทัศน์ 3) การบริหารจัดการ ประกอบด้วย การจัดการด้านการเงินการจัดการสินทรัพย์ของโรงเรียน การจัดการบุคลากร การจัดการเกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการศึกษา การจัดการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นและการจัดการประชาสัมพันธ์⁵⁸

แนวคิดของบาแพท และคณะ (Bapat and others)

บาแพท และคณะ (Bapat and other) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร มีดังนี้

1. การบริหารตนเอง (self-management) ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักคุณค่า รู้จุดแข็งและข้อจำกัดของตนเอง สามารถที่จะควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขอรับความช่วยเหลือ คำแนะนำ เมื่อจำเป็นและยอมรับเมื่อทำผิดพลาด สามารถปรับตัวให้เข้ากับ ความเครียด ความกดดัน ในสถานการณ์ต่างๆ ได้และสามารถที่จะรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

2. การนำผู้อื่น (leading others) ผู้บริหารต้องดึงศักยภาพของบุคคลอื่นและจงใจให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สามารถจัดการปัจเจกบุคคลและของกลุ่มบุคคลด้วยความเข้าใจในกระบวนการกลุ่มและสร้างทีม ผู้บริหารจะต้องกระตือรือร้นที่จะฟังและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อชักจูงบุคคลอื่นและสร้างข้อตกลงร่วมกันให้เกิดความไว้วางใจ เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและความต้องการของบุคคลและสามารถที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือ

3. การบริหารงาน (task management) ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการแนะนำบุคคลไปสู่การบรรลุเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การมอบหมายงาน และการบริหารเวลาและทรัพยากร สามารถจัดอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน พยายามให้บรรลุผลสำเร็จ และจัดเตรียมข้อมูลย้อนกลับแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

⁵⁸ Jame E. Aitken and The Education Review Office, **Core Competencies for School Principal**, accessed December 19, 2023, Available from <http://www.ero.govt.nz/Publications.htm>

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

5. ความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility) ผู้บริหารต้องยึดถือคุณธรรม ซื่อสัตย์และยุติธรรม ให้ความเคารพนับถือ แสดงความเอาใจใส่ในความแตกต่างระหว่างบุคคลและความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมมาตรฐานทางศีลธรรม มีความรับผิดชอบต่อในฐานะพลเมืองที่ดี ประพฤติตามหลักธรรมสากล รวมถึงตามค่านิยม กฎหมาย และจรรยาบรรณของกลุ่มและองค์การด้วย⁵⁹

จากที่ได้กล่าวมาเกี่ยวกับแนวคิดสมรรถนะผู้บริหาร จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีสมรรถนะในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ในการบริหารองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการนำผู้อื่น สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน เป็นต้น

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผล มีนักวิชาการได้นิยามความหมายของประสิทธิผล ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

กิบสัน (Gibson) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล โดยจำแนกออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผล การปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ โดยใช้กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิด ประสิทธิภาพระดับบุคคลอันได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress) 2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และ

⁵⁹ Ashwini Bapat et al., **A Leadership Competency Model: Describing the Capacity to Lead**, accessed December 1, 2023, available from https://static1.squarespace.com/static/575976474c2f85732d9169e7/t/57ab3912c534a54cc4bd6652/1470839097269/MCCLeadership_Compmodel_V1.pdf

ตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม อันได้แก่ ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Status) บทบาท (Roles) และบรรทัดฐาน (Norms) 3) ประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การอันได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategy choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่างๆ (Process) และวัฒนธรรม (Culture) โดยประสิทธิผลทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กัน⁶⁰

ฟิดเลอร์ (Fiedler) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ เป็นความสามารถในการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จได้ตามเกณฑ์ของเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีการตรวจสอบ และวัดผลผลิตที่คาดหวังกับผลผลิตที่เกิดขึ้นจริงและพิจารณาความสัมพันธ์ของต้นทุนหรือทรัพยากรกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและผลลัพธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์การ⁶¹

จักรกฤษณ์ จันทะคุณ ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ โดยพิจารณาจากการนำผลของงาน โครงการ หรือกิจกรรม ที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย⁶²

พิทยา บวรวัฒนา ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (goals) ที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์กรในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการพูดถึงประสิทธิผลขององค์กรจึงเป็นเรื่องของการพยายามหาคำตอบว่าองค์กรที่ศึกษานั้นได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้สำเร็จเพียงใด⁶³

จิระประภา อัครบวร ที่ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ว่าหมายถึง การบรรลุผลสำเร็จของการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมของหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำเร็จผล อันเป็นผลมาจาก

⁶⁰ James L. Gibson., *Organizations: Behavior Structure and Processes*, 14th ed. (New York: McGraw-Hill, 2012), 29-40.

⁶¹ Fiedler, F.E., *A theory of leadership effectiveness*. (New York: McGraw-Hill, 1967), 14-20.

⁶² จักรกฤษณ์ จันทะคุณ, *ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คนละความหมาย*, เข้าถึงเมื่อ 24 ธันวาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/321886>

⁶³ พิทยา บวรวัฒนา, *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*, พิมพ์ครั้งที่ 16 (กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภากการพิมพ์, 2556), 176.

ความสามารถของบุคลากร หรือโอกาสที่บุคลากรได้รับและผลจากการจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน⁶⁴

ณัฐวัชร จันทโรธรัณ และ พงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์ ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง เครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน⁶⁵

จากการศึกษาเกี่ยวกับนิยามของประสิทธิผล สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการดำเนินงาน ดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือองค์กร หรือความสามารถในการดำเนินงาน กิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ ของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยวัดจากผลลัพธ์หรือผลของงานที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความสำคัญของประสิทธิผล

จากการศึกษาความสำคัญของประสิทธิผล มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความสำคัญของประสิทธิผลไว้ดังนี้

ชวาล อรวงศ์ศุภทัต ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญเนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแยกไม่ออก ไม่ว่าจะองค์กรนั้นมี จุดมุ่งหมายเน้นในมิติของการแสวงหาผลกำไรหรือก็ตาม ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรที่มีประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน หรือการดำเนินกิจกรรมทั้งหลาย ย่อมเป็นองค์กรที่สามารถสร้างความเติบโตอยู่รอดได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเมื่อผนวกเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและวิทยาการในการติดต่อสื่อสารที่มีบทบาทมากขึ้นนับตั้งแต่ช่วงต้นศตวรรษที่ 19 ที่ผ่านมา องค์กรยังย่อมต้องการการบริหารที่มีประสิทธิผล ซึ่งนั่นได้กลายเป็นสิ่งที่ท้าทายให้องค์กรพยายามที่จะให้เกิดหรือบรรลุผลเพื่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเมื่อเป้าหมายในแง่ความอยู่รอดขององค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนและเงื่อนไขที่แสดงความสำเร็จขององค์กรอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ การปรับตัว

⁶⁴ จิระประภา อัครบวร, การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ : เครื่องมือพัฒนาองค์กร (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2561), 90.

⁶⁵ ณัฐวัชร จันทโรธรัณ และ พงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์. “ประสิทธิผลขององค์การ,” วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ 9 (2563): 3.

ขององค์กรโดยคำนึงถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรจึงเป็นเรื่องที่ได้รับความสำคัญอย่างหนักแน่น อีกทั้ง⁶⁶

พิทยา บวรวัฒนา กล่าวว่า ประสิทธิภาพถือเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ เช่น ผู้ปกครองพยายามสนับสนุนให้ลูกได้เข้าศึกษาในคณะและมหาวิทยาลัยที่ดีและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป คนที่ต้องการเปิดบัญชีเงินฝากจะเลือกเป็นลูกค้าของธนาคารที่มีความมั่นคงและบริการดี คนซื้อสินค้าอยากให้สินค้ามีคุณภาพดีและราคาต่ำ ประชาชนที่ไปติดต่อธุระที่สำนักงานเขตอยากจะได้รับบริการที่สะดวกและรวดเร็ว ประชาชนทั่วไปอยากเห็นตำรวจเป็นผู้รับใช้ไม่ใช่ทำตัวเป็นนายของประชาชน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการจะให้ความสำคัญกับประสิทธิผล ความมีคุณภาพ และการบริการให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการจากองค์กรนั้น⁶⁷

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีนักวิชาการได้นิยามความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

มอทท์ (Mott) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการผลิต (Productivity) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility)⁶⁸

ฮอย และมิลเกิล (Hoy and Miskel) อธิบายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู สมาชิกมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและ 4) การแก้ปัญหาในโรงเรียน⁶⁹

ฮอยและฟูกูสัน (Hoy and Furguson) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา พิจารณาจากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

⁶⁶ ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. ประสิทธิภาพองค์กร : แนวคิดและทบทวนวรรณกรรมวิจัย (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ไอที ออล พรินท์, 2559), 12.

⁶⁷ พิทยา บวรวัฒนา, ทฤษฎีองค์การสาธารณะ, 185.

⁶⁸ Paul E. Mott, *The characteristics of effective organization*. (New York: Harper and Row, 1972), 28-35.

⁶⁹ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, *Educational Administration: Theory Research and Practice*. 9th ed. (New York: McGraw-Hill Book, 2013), 9-12.

มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอกและสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้⁷⁰

เซอจิโอแวนนิ (Sergiovanni) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีลักษณะ 9 ประการ ได้แก่ การเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนงานทางวิชาการที่ดี จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม มีการพัฒนาบุคลากร ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม⁷¹

เบนนิส (Bennis) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน เป็นความสามารถในการวิวัฒนาการโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานงานเพื่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน⁷²

กิ่งแก้ว ศรีสาสิกุลรัตน์ ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวม⁷³

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต (outputs)

⁷⁰ Hoy, Wayne K., and Judith Ferguson, "Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of Schools," **Educational Administration Quarterly** 21, 2 (Spring 1985): 17-32.

⁷¹ Thomas J. Sergiovanni, **The Principal Ship: A Reflective Practice Perspective**. 7th ed. (Boston, MA: Allyn and Bacon, 2014), 40-45.

⁷² Bennis, Warren G., **Leaders: The Strategies for Taking Change** (New York: Harper and Row, 1985), 8.

⁷³ กิ่งแก้ว ศรีสาสิกุลรัตน์, **Effectiveness**, เข้าถึงเมื่อ 5 มกราคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/213948>

และผลลัพธ์ (outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ และ ความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย⁷⁴

จากการศึกษานิยามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของ สถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาที่เกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และครู ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่ ก่อให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ สถานศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาถึงความสำคัญของประสิทธิผลข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลมี ความสำคัญ เพราะประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร หากองค์กรดำเนินกิจการจน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่หากไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรดำเนินกิจการโดยไม่มีประสิทธิผล องค์กรจะ ถดถอยไปในที่สุด

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาไว้ในหลายทฤษฎีด้วยกัน ดังนี้

แนวคิดของมอทท์ (Mott)

มอทท์ (Mott) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถ ในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

⁷⁴ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ, เข้าถึงเมื่อ 30 มกราคม 2567, เข้าถึงได้จาก <http://www.graduate.su.ac.th/images/manual/m1.pdf>

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นที่สูง โดยวัดการยอมรับของชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการแรก ได้แก่ ปริมาณนักเรียนที่เข้าศึกษาในสถานศึกษา และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถของนักเรียนในการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นนำได้เป็นจำนวนมาก นักเรียนมีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางทักษะทางด้านวิชาการ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่างๆ สูง นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งลักษณะต่างๆ ดังกล่าวนั้น เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง การมีความคิดเห็น ความรู้สึก หรือความประพฤติที่ดีงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยการศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย คือการมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่างๆอย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา คือ การมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม คือ การที่สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ คือ การรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ในยุคของการปฏิรูปการศึกษา การบริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ผู้บริหารและครูต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง พยายามปรับปรุงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและวิธีดำเนินงานให้เกิดความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่ม สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถเพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งด้านวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัว สามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถที่สถานศึกษาจะแก้ปัญหาจากการทำงานร่วมกันของบุคลากร เมื่อบุคคลที่มาจากต่างถิ่นต่างความเชื่อและค่านิยมเมื่อมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งก็อาจจะเกิดขึ้นได้ เพราะบุคคลแต่ละบุคคลมีความเป็นอัตตาที่แตกต่างกัน มีความคิดค่านิยมความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งแท้จริงแล้วความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี สามารถทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้

อยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะหากมีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงานทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา⁷⁵

แนวคิดของแซมมอนส์, ฮิลล์แมน และ มอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman & Mortimore)

แซมมอนส์, ฮิลล์แมน และ มอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman & Mortimore) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 11 ปัจจัย ได้แก่

1. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความมั่นคงและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ขององค์กรและบริหารเชิงรุก สร้างทีมงานการบริหารของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของครูใน การบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้นโยบายต่าง ๆ
2. การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีเอกภาพของเป้าหมาย โรงเรียนมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียนและมีความเคารพในสถาบัน
3. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เป็นระบบระเบียบและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดความสนใจต่อการเรียนการสอน
4. การเรียนการสอนที่เข้มข้น การใช้เวลาที่เหมาะสมต่อกิจกรรมการเรียนการสอน การบริหารที่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ
5. มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนคือ ความมีประสิทธิภาพของแผนการสอนในการเตรียมการสอน มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนของแผนการสอน มีบทเรียนที่เหมาะสมกับนักเรียนและใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย
6. มีความคาดหวังต่อโรงเรียนและนักเรียนในระดับสูง คือ ครูและนักเรียนมีความคาดหวังในระดับสูงร่วมกันทั่วทั้งโรงเรียน มีการสื่อสารและเสริมแรงเพื่อให้ความหวังสู่ความเป็นจริงและมีการคิดการปฏิบัติที่ทำให้ไปสู่ความคาดหวัง
7. มีการเสริมแรงครู คือ การให้ความสำคัญธรรมเนียมในการให้รางวัลและการลงโทษ มีการชี้แจงและให้ทราบผลการพัฒนาและปรับปรุง
8. มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน คือ มีการติดตามผลการเรียนของนักเรียนและมีการประเมินศักยภาพของโรงเรียน

⁷⁵ Paul E. Mott, *The characteristics of effective organization*, 201-211.

9. นักเรียนมีความรับผิดชอบ คือ การสร้างความศรัทธาของครูให้มีแก่นักเรียน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่นักเรียนและการควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน

10. มีความร่วมมือระหว่างนักเรียนและผู้ปกครอง คือ การให้ความร่วมมือที่เอื้ออำนวย⁷⁶

แนวคิดของฮอย และ เฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson)

ฮอย และ เฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson) ได้กล่าวถึง การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เป็นพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ ตระหนักเห็นความสำคัญมีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบอยากรู้ อยากเห็นรู้จักวางแผนตามแผนที่กำหนดไว้และ ประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่อง ที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่ว ๆ ไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกโรงเรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายใน โรงเรียน จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องสร้างและรักษาระดับ ความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะ ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อ การทำงานของครู และการทำงานของครูก็ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกลุ่มอื่น ๆ

3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู เป็นเครื่องมือของ การเรียนรู้ ทำหน้าที่ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ สร้าง การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นการพัฒนาศักยภาพทางการคิด การใช้สื่อจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรในการจัด การศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัด ผู้บริหารจะต้องจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าตรงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ต้องพิจารณาอย่างรอบคองในการจัดสรรและกระจายทรัพยากร

5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและ ภายนอก เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการ

⁷⁶ Sammons, P., Hillman, J., and Mortimore, P., **Key Characteristics of Effective Schools: A Review of School Effectiveness Research** (London: Office for Standards in Education, 1995), 60-62.

ดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพที่เปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครู การบริหารการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงโรงเรียน⁷⁷

แนวคิดของออสติน และเรย์โนลด์ (Austin and Reynolds)

ออสติน และเรย์โนลด์ (Austin and Reynolds) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ต้องมีลักษณะแห่งความสำเร็จ 12 ประการ ได้แก่ 1) การจัดอาคารสถานที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร 4) การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครอง 9) การวางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน และ 12) มีระเบียบวินัย⁷⁸

แนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni)

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้สรุปถึงลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม⁷⁹

แนวคิดของแฮนสัน (Hanson)

แฮนสัน (Hanson) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต้องมีลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง 2) บรรยากาศสนับสนุนการเรียน 3) มีการติดตาม

⁷⁷ Hoy, Wayne K., and Judith Ferguson, "Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of Schools," 39.

⁷⁸ Gilbert Austin and David Reynolds, "Managing for Improved School Effectiveness: An International Survey," *School Organisation* 10, 2 (1990): 167-178.

⁷⁹ Thomas J. Sergiovanni, *The Principal Ship: A Reflective Practice Perspective*, 20-23.

กำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) ส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน และ 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการการทำงาน⁸⁰

แนวคิดของมาซาโน (Marzano)

มาซาโน (Marzano) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของประสิทธิผลในระดับสถานศึกษา โดยประกอบด้วยรูปแบบต่างๆ ประกอบด้วย 8 รูปแบบ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำด้านการสอน 2) ภารกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน 3) สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนดีมีความปลอดภัย 4) บรรยากาศของความคาดหวังสูง 5) การติดตามความคืบหน้าของนักเรียน 6) โอกาสในการเรียนรู้ 7) ครู บุคลากร มาทำงานตรงเวลา 8) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน⁸¹

แนวคิดของยुक (Yukl)

ยुक (Yukl) ได้เสนอว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์กรเป็นความก้าวหน้าในระยะยาวและเป็นตัวช่วยให้องค์กรนั้นๆ อยู่รอด ความมีประสิทธิภาพขององค์กรต้องขึ้นอยู่กับตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ (efficiency and process reliability) 2) ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร (human resources and relations) และ 3) นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม (innovation and adaptation)⁸²

สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงกำหนดขอบเขตเพื่อการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott) ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน โดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถ และทักษะทางด้านวิชาการ 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง การมี

⁸⁰ Mark E. Hanson, *Educational Administration and Organizational Behavior*, 6th ed. (Boston: Allyn & Bacon, 2010). 25-28.

⁸¹ Robert J. Marzano, *What Works in Schools*, (Alexandria: ASCD, 2003), 55-58.

⁸² Gary Yukl, *Leadership in Organizations* (Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall, 2010), 370-371.

ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือ ความประพจน์ที่ตีงาม และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม
 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและ
 ครูในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น และ 4) ความสามารถในการ
 การแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถที่สถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในการทำงาน
 ร่วมกัน

ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักที่สำคัญ คือ
 จัดการศึกษาในพื้นที่บริการ 5 อำเภอ ของจังหวัดจันทบุรี ได้แก่ อำเภอดงขี้เหล็ก อำเภอขลุง
 อำเภอแฉ่ง อำเภอสุโขทัย และอำเภอสุคิริน ได้จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษา ประถมศึกษา
 และมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 บริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็น
 หนึ่ง คือ ความร่วมมือ ร่วมใจ ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
 เขต 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ร่วมใจเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ คุณภาพ
 การศึกษา 5 Q ได้แก่ 1. คุณภาพผู้เรียน 2. คุณภาพครู 3. คุณภาพผู้บริหาร 4. คุณภาพสถานศึกษา
 5. คุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่

พันธกิจ

1. ส่งเสริมโอกาสการศึกษา
2. พัฒนาคุณภาพห้องเรียน
3. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน
4. ประสานการปฏิบัติทุกระดับ

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค
2. เด็กระดับปฐมวัยและผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่คุณภาพ มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานบูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบ มีส่วนร่วม
5. พัฒนานองค์กรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพและสังคมพหุวัฒนธรรม บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประวัติความเป็นมาและข้อมูลสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 จัดตั้งเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดให้มีการปรับโครงสร้างการบริหารออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา แทนการกำหนดให้มีส่วนราชการในระดับภูมิภาค ทำให้หน่วยงานทางการศึกษาเดิมของกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับจังหวัดและอำเภอ อันได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และเขตการศึกษา ต้องถูกยุบเลิกหลอมรวมเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ ได้มีการแต่งตั้งให้ นายไพรัช แสงทอง ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดนราธิวาส เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2

ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา สามารถยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตร 37 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2

ประกอบด้วย พื้นที่อำเภอสุโขทัย-ลพบุรี อำเภอสุโขทัย อำเภอตากใบ อำเภอแว้ง และอำเภอสุคีริน และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 2 จึงได้ถูกเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2” ตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2553 นับตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา และได้มีการแบ่งส่วนราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 13 กันยายน 2553 เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2553 ข้อ 4 และราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2553 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 7 กันยายน 2561 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
3. กลุ่มบริหารงานบุคลากร
4. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
5. กลุ่มส่งเสริมการศึกษา
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีและการสื่อสาร
8. กลุ่มกฎหมายและคดี
9. กลุ่มนโยบายและแผน
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

ปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ตั้งอยู่ที่ 35/4 หมู่ที่ 3 ถนนสายตากใบ-สุโขทัย-ลพบุรี ตำบลปาเสมัส อำเภอสุโขทัย-ลพบุรี จังหวัดนราธิวาส รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีสถานศึกษาในสังกัดที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบจำนวนทั้งสิ้น 117 แห่ง ของพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสุโขทัย-ลพบุรี อำเภอสุโขทัย อำเภอตากใบ อำเภอแว้ง และอำเภอสุคีริน ซึ่งแต่ละอำเภอมิข้อมูลสถานศึกษาดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายชื่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	จำนวน ผู้อำนวยการ/ รักษาการใน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ	จำนวนรอง ผู้อำนวยการ	จำนวนครู และ บุคลากร ทางการ ศึกษา	รวม บุคลากร ทั้งสิ้น	จำนวน นักเรียน
สถานศึกษาในอำเภอตากใบ จำนวน 31 แห่ง						
1.	บ้านปยู	1	-	17	18	259
2.	บ้านศรีพจน์	1	-	13	14	247
3.	บ้านตะเหลียง	1	1	29	31	454
4.	บ้านเกาะสะท้อน	1	1	25	27	541
5.	บ้านปะลุกา	1	-	16	17	180
6.	บ้านสะหรีง	1	-	12	13	119
7.	บ้านโคกมือบา มิตรภาพที่ 223	1	1	26	28	454
8.	บ้านปลักปลา	1	-	15	16	182
9.	วัดชลธาราสิ่งเห (เสารศึกษาการ)	1	1	38	40	517
10.	บ้านตาบา	1	1	35	37	603
11.	บ้านหัวคลอง	1	2	49	52	824
12.	บ้านแหมแบ๊ะ	1	-	12	13	158
13.	บ้านปะตะดอ	1	-	14	15	136
14.	วัดเกษตรภิการาม	1	-	13	14	110
15.	บ้านโคกงู	1	-	11	12	58
16.	บ้านบางขุนทอง	1	1	22	24	561
17.	ราชประชานุเคราะห์ 44 วัดฉันทันต์สนาน	1	-	16	17	241
18.	วัดโคกมะม่วง	1	-	9	10	58
19.	วัดพระพุทธ	1	-	10	11	58
20.	วัดสิทธิสารประดิษฐ์	1	-	12	13	129

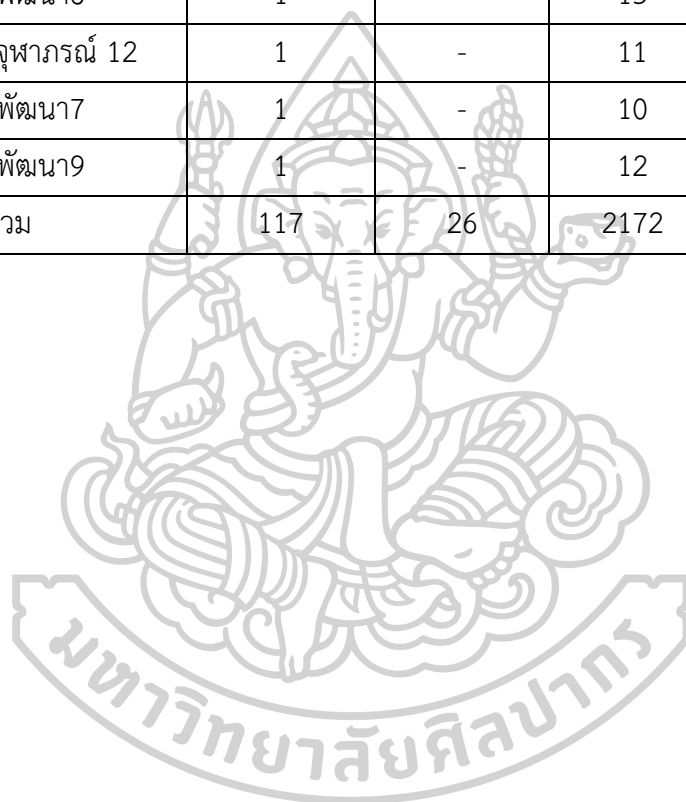
ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	จำนวน ผู้อำนวยการ/ รักษาการใน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ	จำนวนรอง ผู้อำนวยการ	จำนวนครู และ บุคลากร ทางการ ศึกษา	รวม บุคลากร ทั้งสิ้น	จำนวน นักเรียน
21.	บ้านกูปู	1	-	21	22	269
22.	บ้านสะปอม	1	-	14	15	113
23.	บ้านโคกยามู	1	-	21	22	216
24.	บ้านไพรวัน	1	-	16	17	151
25.	วัดเกาะสวาด	1	-	10	11	54
26.	วัดทรายขาว	1	-	9	10	51
27.	บ้านตอหลัง	1	-	8	9	38
28.	วัดโคกมะเฟือง	1	-	9	10	102
29.	บ้านปูลาเจ๊ะมุดอ	1	-	14	15	128
30.	บ้านคลองตัน	1	-	23	24	335
31.	บ้านศาลาใหม่	1	2	63	66	962
สถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย จำนวน 13 แห่ง						
32.	บ้านทรายอ	1	1	35	37	513
33.	บ้านตือระ มีตรภาพ ที่ 172	1	1	35	37	355
34.	บ้านลูโบ๊ะชามา	1	-	16	17	148
35.	บ้านกวาลอซีรา	1	-	12	13	101
36.	บ้านมือบา	1	-	15	16	134
37.	บ้านลาแล	1	1	39	41	531
38.	บ้านโต๊ะเวาะ	1	-	20	21	198
39.	บ้านกูแบอีแก	1	-	14	15	102
40.	บ้านมูโนะ	1	1	46	48	870
41.	บ้านปาดังยอ	1	-	10	11	148
42.	บ้านลูโบ๊ะลือซง	1	-	18	19	130

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	จำนวน ผู้อำนวยการ/ รักษาการใน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ	จำนวนรอง ผู้อำนวยการ	จำนวนครู และ บุคลากร ทางการ ศึกษา	รวม บุคลากร ทั้งสิ้น	จำนวน นักเรียน
43.	บ้านปู้เปะ	1	-	24	25	396
44.	บ้านสุโขทัยโก-ลก	1	4	86	91	1,593
สถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย จำนวน 31 แห่ง						
45.	บ้านภาวะ	1	-	12	13	156
46.	บ้านสายะ	1	-	14	15	124
47.	ไทยรัฐวิทยา 89 (บ้านโคกสยา)	1	-	14	15	95
48.	บ้านบาโงชุมอ	1	-	16	17	111
49.	บ้านเปะเจ๊ะเต็ง	1	-	12	13	168
50.	บ้านโอบาตุ	1	-	18	19	237
51.	บ้านปือราแง	1	-	11	12	81
52.	บ้านโผลง	1	-	17	18	211
53.	บ้านโตะเต็ง	1	-	15	16	221
54.	อิสลามบำรุง	1	-	15	16	235
55.	บ้านปะลูลู	1	-	12	13	93
56.	บ้านปอนะ	1	-	11	12	84
57.	บ้านละหาน	1	-	14	15	156
58.	บ้านโคกตา	1	1	39	41	632
59.	บ้านตาเซะใต้	1	-	14	15	123
60.	บ้านกัว (ปาดิ)	1	-	22	23	268
61.	บ้านดอเฮะ	1	-	11	12	92
62.	บ้านบาโงกือเต	1	-	20	21	122
63.	บ้านตะโละบูเก๊ะ	1	-	16	17	202
64.	บ้านสากอ	1	1	35	37	442
65.	บ้านไม้แก่น	1	-	17	18	204

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	จำนวน ผู้อำนวยการ/ รักษาการใน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ	จำนวนรอง ผู้อำนวยการ	จำนวนครู และ บุคลากร ทางการ ศึกษา	รวม บุคลากร ทั้งสิ้น	จำนวน นักเรียน
66.	บ้านกลูบี่	1	-	13	14	141
67.	บ้านจือแร	1	-	12	13	117
68.	บ้านบอเกาะ	1	-	13	14	107
69.	บ้านบาโงมาแย	1	-	14	15	101
70.	บ้านตาเซะเหนือ	1	-	16	17	129
71.	วัดโบราณสถิตย์	1	-	10	11	115
72.	วัดประดิษฐ์บุปผา	1	-	11	12	71
73.	บ้านตลิ่งสูง	1	-	13	14	118
74.	ราชภักดี	1	-	13	14	74
75.	วัดประชุมชลธารา	1	-	12	13	115
สถานศึกษาในอำเภอเวียง จำนวน 27 แห่ง						
76.	บ้านสามแยก	1	-	9	10	91
77.	บ้านบาโง	1	-	20	21	162
78.	บ้านไม้ฝาด	1	-	18	19	191
79.	บ้านศาลาอูมา	1	-	13	14	87
80.	บ้านตอออก	1	-	9	10	72
81.	บ้านจะมาเกาะ	1	-	15	16	206
82.	บ้านบางซูด	1	-	9	10	101
83.	บ้านตำเสาพัฒนา	1	-	10	11	199
84.	นิคมสร้างตนเองเวียง	1	-	24	25	465
85.	บ้านแม่ดง	1	-	16	17	117
86.	บ้านตอแล	1	-	14	15	96
87.	บ้านยะหอย	1	-	14	15	164
88.	บ้านบุญเกตา	1	1	41	43	631
89.	นิคมสร้างตนเองเวียง	1	-	14	15	110

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	จำนวน ผู้อำนวยการ/ รักษาการใน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ	จำนวนรอง ผู้อำนวยการ	จำนวนครู และ บุคลากร ทางการ ศึกษา	รวม บุคลากร ทั้งสิ้น	จำนวน นักเรียน
	สายโท2					
90.	บ้านนุโระ	1	-	13	14	143
91.	บ้านเจ๊ะยอ	1	-	11	12	170
92.	เทพประทาน(บ้าน เจ๊ะเต็ง)	1	-	17	18	204
93.	เทพประทานไทยยืนยง	1	-	11	12	85
94.	บ้านขอเลาะทวอ	1	-	16	17	217
95.	บ้านกัว (แว้ง)	1	-	23	24	216
96.	บ้านกรือซอ	1	-	20	21	122
97.	บ้านเจ๊ะเหม	1	-	20	21	220
98.	บ้านแว้ง	1	2	47	50	810
99.	บ้านแอแฉ	1	-	15	16	141
100.	บ้านต้อมายู	1	-	16	17	138
101.	เพลินพิศ	1	-	17	18	150
102.	บ้านแขยง	1	-	12	13	85
สถานศึกษาในอำเภอสุคีริน จำนวน 15 แห่ง						
103.	นิคมพัฒนา2	1	-	20	21	213
104.	บ้านน้ำใส	1	-	14	15	104
105.	รักไทย	1	-	15	16	88
106.	บ้านภูเขาทอง	1	-	9	10	77
107.	สุคีริน	1	-	19	20	269
108.	นิคมพัฒนา 4	1	-	15	16	104
109.	นิคมพัฒนา10	1	2	42	45	737
110.	บ้านน้ำทุเรียน	1	-	14	15	177
111.	บ้านบาลูกายาอิง	1	1	35	37	550

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	จำนวน ผู้อำนวยการ/ รักษาการใน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ	จำนวนรอง ผู้อำนวยการ	จำนวนครู และ บุคลากร ทางการ ศึกษา	รวม บุคลากร ทั้งสิ้น	จำนวน นักเรียน
112.	บ้านร่วมใจ	1	-	12	13	146
113.	นิคมพัฒนา5	1	-	13	14	174
114.	นิคมพัฒนา6	1	-	13	14	97
115.	บ้านจุฬารัตน์ 12	1	-	11	12	73
116.	นิคมพัฒนา7	1	-	10	11	88
117.	นิคมพัฒนา9	1	-	12	13	120
รวม		117	26	2172	2315	27082



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เรือนเพชร เต็กลี และจรัส อติวิทยาภรณ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และน้อยที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความพึงพอใจของครูมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และน้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁸³

นิตี เรืองสุขอุดม ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 8 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาตนเองด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านความไว้วางใจกัน ด้านความอิสระที่รับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง 3) สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับ

⁸³ เรือนเพชร เต็กลี และจรัส อติวิทยาภรณ์. “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.” การประชุมวิชาการระดับชาติ วลัยลักษณ์วิจัย ครั้งที่ 10 จัดโดย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ณ จังหวัดนครศรีธรรมราช, 27-28 มีนาคม 2561.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง⁸⁴

รัชนิกร แสงสว่าง ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรให้คำแนะนำบุคลากรให้เข้าใจนวัตกรรม ดำเนินการฝึกฝน และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยกระตุ้นให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการบริการที่ดี การจัดประชุมชี้แจง จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง ควรเข้าอบรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ เป็นประจำ และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกันเป็นทีม⁸⁵

อัญชุลีภรณ์ คำภีระ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านสมรรถนะในการสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และด้านการบริหารตนเอง 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความทุ่มเทเวลาในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความคาดหวังที่สูง ด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย ด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ

⁸⁴ นิธิ เรื่องสุขอุดม, “สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563), ก.

⁸⁵ รัชนิกร แสงสว่าง, “การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2564), ก.

ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านพันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยเป็น ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง⁸⁶

เกรียงไกร แสนสุข ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพ ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพ ในการทำงานพบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน 3) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล โรงเรียนโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ .762 และ 4) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ควร ได้รับการพัฒนา จำนวน 3 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา⁸⁷

มีศักดิ์ แสงศิลา ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิภาพการ บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน 3) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร

⁸⁶ อัญชลีภรณ์ คำภีระ, “สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564), ก.

⁸⁷ เกรียงไกร แสนสุข, สุรัตน์ ดวงชาตม และชรินดา พิมพ์บุตร, “สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2,” วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 10, 39 (2565): 284.

สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.828$)⁸⁸

ขวัญสุตา อ่วมสะอาด ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01⁸⁹

พลวัฒน์ แสนดี ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 พบว่า ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า มี 4 ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ 2) แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วยสมรรถนะผู้บริหาร 8 ด้าน ได้ร่างแนวทาง 17 แนวทาง เมื่อประเมิน ร่าง

⁸⁸ มีศักดิ์ แสงศิลา, “ความสัมพันธ์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1,” **วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล** 9, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566): 62.

⁸⁹ ขวัญสุตา อ่วมสะอาด และมัทนา วังถนอมศักดิ์, “สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1,” **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย** 5, 2 (2566): 393.

แนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 มีความสอดคล้องทั้ง 17 แนวทาง⁹⁰

อภิเชษฐ์ วันทา ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) การประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์ 3) การบริหารงานด้านวิชาการ 4) การบริหารงานบุคคล 5) การบริหารกิจการนักเรียน 6) การประกันคุณภาพการศึกษา 7) การวิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 8) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และ 9) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) จุดเด่นของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนสมรรถนะที่ควรพัฒนา คือ การประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์⁹¹

ปิยะนัธ ว่องพัฒน์วงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย คือ ความคิดรวบยอดในตนเอง คุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และแรงผลักดัน 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ งานหลักสูตร งานจัดการเรียนการสอน งานวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน งานประกันคุณภาพการศึกษา งานแนะแนว นิเทศการสอนและวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และ งานแหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีและสื่อการสอน 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของ

⁹⁰ พลวัฒน์ แสนดี, ธัญเทพ สิทธิเสื่อ และวสันต์ชัย กากแก้ว, “แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2,” วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์ 8, 2 (2566): 250.

⁹¹ อภิเชษฐ์ วันทา. “สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579,” วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร 11, 1 (2566): 107.

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁹²

สิริชัย โพธิ์ศรีทอง ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อัตราการออกกลางคันของนักเรียนซึ่งวัดได้จากการจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร คุณภาพโดยรวม ความพึงพอใจในการทำงาน การขาดงานซึ่งวัดได้จากการขาดงานอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดมีคุณสมบัติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้านคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน⁹³

อภิรัตน์ ช่างเกวียน ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้านโดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของกระบวนการ นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ⁹⁴

งานวิจัยต่างประเทศ

อับดุลคาดีโรกลู และคณะ (Abdulkadiroglu and other) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าของประสิทธิผลของโรงเรียนตามความเห็นของผู้ปกครอง ผลการวิจัย พบว่า ผู้ปกครอง

⁹² ปิยะนันท์ ว่องพัฒน์วงศ์ และนุชนรา รัตนศิริระประภา, “สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1,” *วารสารมหาจุฬาริชาการ* 10, 3 (2566): 442.

⁹³ สิริชัย โพธิ์ศรีทอง, “คุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), ก.

⁹⁴ อภิรัตน์ ช่างเกวียน, “บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564), ก.

จะเลือกโรงเรียนโดยพิจารณาจากประสิทธิผลเชิงสาเหตุมากกว่าจากคุณลักษณะของเพื่อน โดยผู้ปกครองจะให้รางวัลกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และลงโทษโรงเรียนที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นกลไกในการตัดสินใจเลือก การกำหนดให้ผู้ปกครองต้องเลือก ผู้ปกครองไม่สนใจคุณลักษณะของเพื่อนในโรงเรียน แต่ชอบโรงเรียนที่รับสมัครนักเรียนหรือเพื่อนที่มีผลการเรียนดี การเลือกเรียนต่อจากคะแนนสอบ การสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย การเข้าเรียนต่อในวิทยาลัย และคุณภาพของวิทยาลัย ดังนั้น โรงเรียนจึงมีการปรับปรุงเพื่อผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยการจับคู่ทางวิชาการเพื่อควบคุมคุณภาพเพื่อน⁹⁵

บาฟาตาล และคณะ (Bafadal and others) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะเบื้องต้นของผู้เริ่มต้นในตำแหน่งผู้บริหารมือใหม่ ในฐานะผู้นำการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมือใหม่จะต้องมีสมรรถนะ 3 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเปิดกว้าง ใจกว้าง ความสมบูรณ์/สุขภาพดี ความรับผิดชอบ ความมั่นใจ ความสามารถและความสนใจตามตำแหน่ง 2) สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพเบื้องต้น ได้แก่ วิสัยทัศน์แห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน และ 3) สมรรถนะด้านสังคม ได้แก่ การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การเข้าสังคม การร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น โดยผู้บริหารมือใหม่ส่วนใหญ่มีสมรรถนะอยู่ในระดับดีมาก และดีในทุกๆ สมรรถนะ⁹⁶

คริสเตียน และคณะ (Cristian and others) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในรอบ 10 ปี ได้ศึกษาถึงปัจจัยและกระบวนการที่ทำให้โรงเรียนเหล่านั้นมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนส่วนหนึ่งมาจากที่ตั้งและรายได้ของโรงเรียน โดยมีกระบวนการที่สำคัญทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน นอกจากนี้บริบทของท้องถิ่น รวมถึงจำนวนประชากรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ รวมถึงตัวผู้บริหารโรงเรียน

⁹⁵ Abdulkadiroğlu, A. et al., “Accountability and flexibility in public schools: Evidence from Boston's charters and pilots,” *The Quarterly Journal of Economics* 126, 2 (2011): 699-748.

⁹⁶ Ibrahim Bafadal et al., “Standards of Competency of Head of School Beginners as Leaders in Learning Innovation,” *Proceedings of the 5 th International Conference on Education and Technology (ICET 2019)* 12, 382 (December 2019): 13-18.

ครู และผู้ทำหน้าที่สอนถือเป็นส่วนสำคัญในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนไปสู่การมีประสิทธิผลอย่างยั่งยืน⁹⁷

ริเวอโรสและคณะ (Riveros and others) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานและสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน: มุมมองระดับโลก เชิงเปรียบเทียบ และเชิงวิพากษ์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการเปลี่ยน/ปรับนโยบายของผู้บริหาร ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการวางแผนพัฒนาโรงเรียน 2) การปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน 3) จัดให้มีความเป็นผู้นำด้านการสอนและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู 4) เพิ่มประสิทธิภาพโรงเรียนผ่านการจัดสรรทรัพยากร การจัดทำงบประมาณ และการบริหารบุคลากร 5) มีส่วนร่วมในการสื่อสารและความร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชน และ 6) รับรองความปลอดภัยของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีสมรรถนะดังกล่าว⁹⁸

โกมาลาซารี และคณะ (Komalasari and others) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะเบื้องต้นของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษาอยู่ในระดับดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องมีบทบาทที่ซับซ้อนมากขึ้น ต้องใช้ความสามารถในการทำงานหลายอย่างพร้อมกัน และบทบาทในการเปลี่ยนแปลง การมีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่จะทำให้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียน ซึ่งคุณภาพของโรงเรียนมีผลกระทบต่อแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่และครูในด้านคุณภาพการเรียนรู้ในห้องเรียนอีกด้วย⁹⁹

⁹⁷ Cristian Bellei and others, “Effective schools 10 years on: factors and processes enabling the sustainability of school effectiveness,” **An International Journal of Research** 31, 2 (August 2019): 266-288.

⁹⁸ Riveros, A. and Wei, W., “Standards and competency frameworks for school administrators: Global, comparative and critical perspectives,” **Education Policy Analysis Archives** 27 (2019): 111-111.

⁹⁹ Komalasari et al., “Principal’s Management Competencies in Improving the Quality of Education,” **Journal of Social Work and Science Education** 1, 2 (2020): 181-193.

สรุป

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา รวมไปถึงงานวิจัยทั้งจากในประเทศ และต่างประเทศเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะหรือบุคลิกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน และเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรมีเพื่อใช้ในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด โดยคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 8 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) 2) การบริการที่ดี (service mind) 3) การพัฒนาตนเอง (Expertise) 4) การทำงานเป็นทีม (teamwork) 5) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analytical Thinking and Conceptual Thinking) 6) การสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing) 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Caring and Developing Others) และ 8) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ในส่วนของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น เป็นผลของการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมอทท์ (Mott) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 โดยใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 จำนวน 92 แห่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครู 1 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารตามแนวคิดของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามแนวคิดของมอทท์ (Mott) การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน การดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบเริ่มตั้งแต่การศึกษาปัญหา การศึกษา วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สืบค้นจากตำราเอกสาร ข้อมูลวารสาร รายงานการวิจัย ข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อรวบรวมและเรียบเรียงข้อมูลในการจัดทำโครงร่าง งานวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำเสนอโครงร่างต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมา ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อเสนอขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างและปรับปรุงเครื่องมือตามขอบเขตของการวิจัยซึ่งได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วจึงนำไปทดลองใช้ โดยได้รับการตรวจสอบคุณภาพด้วยวิธีการหาความเชื่อมั่น แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยขอหนังสือรับรองจากภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาต่างๆ ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

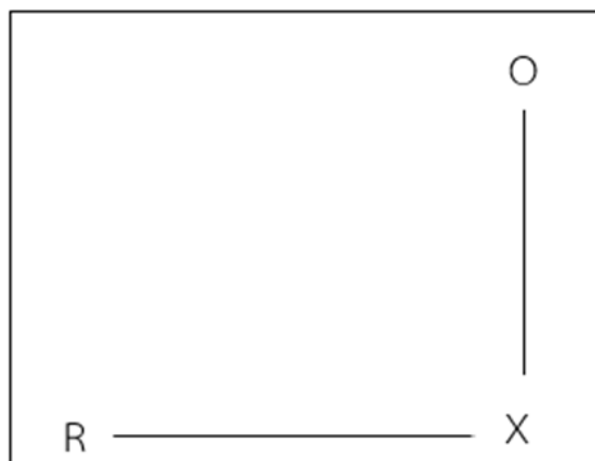
ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาเขียนร่างรายงานการวิจัย เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อจัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยที่สมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียวศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one short, non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 จำนวน 117 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาในอำเภอตากใบ อำเภอสุไหงโกลก อำเภอสุไหงปาดี อำเภอแว้ง และอำเภอสุคีริน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹⁰⁰ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 92 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random Sampling) จำแนกตามอำเภอ

¹⁰⁰ Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research activities," *Journal for Education and Psychological measurement* 3 (November 1970): 608.

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาและ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และ ครู 1 คน จากจำนวนสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 92 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 184 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามอำเภอ ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

สถานศึกษา สังกัด สพป.นราธิวาส เขต 2	ประชากร (แห่ง)	กลุ่ม ตัวอย่าง (แห่ง)	ผู้ให้ข้อมูล		รวม (คน)
			ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คน)	ครู (คน)	
อำเภอตากใบ	31	25	24	24	48
อำเภอสุไหงโกลก	13	10	10	10	20
อำเภอสุไหงปาดี	31	24	24	24	48
อำเภอแว้ง	27	21	21	21	42
อำเภอสุคีริน	15	12	12	12	24
รวม	117	92	92	92	184

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

2. **ตัวแปรต้น (X_{tot})** เป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วย สมรรถนะ 8 ประการ ดังนี้

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation: X_1) หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และความมุ่งมั่นในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมี

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

2.2 การบริการที่ดี (service mind: X_2) หมายถึง ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการบริการ มีอัธยาศัยดี มีความเป็นมิตร อ่อนน้อม ให้เกียรติต่อผู้มารับบริการ มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริการที่ดีขึ้น ให้บริการด้วยความเท่าเทียม เสมอภาค ไม่ลำเอียงและเลือกปฏิบัติ

2.3 การพัฒนาตนเอง (Expertise: X_3) หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้า ความรู้ ติดตาม องค์กรความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง และเข้ารับการอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา

2.4 การทำงานเป็นทีม (teamwork: X_4) หมายถึง ผู้บริหารให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน สามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน อีกทั้งผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น สามารถแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม ที่สำคัญสามารถรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของทีม และส่งเสริมให้มีความรักสามัคคี รวมพลังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีส่วนร่วมในการทำงานและการแก้ไขปัญหาให้กับทีมในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

2.5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analytical Thinking and Conceptual Thinking: X_5) หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้ว แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้ง สามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.6 การสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing: X_6) หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีทักษะการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ผู้บริหารสามารถสื่อสารและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานได้ สามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา อีกทั้งสามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม สามารถสื่อสารเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้อย่างทันสมัย รวดเร็ว และถูกต้อง สามารถสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้บริหารสร้างและพัฒนาช่องทางการสื่อสารได้อย่างหลากหลายและเข้าถึงทุกกลุ่มได้อย่างรวดเร็ว

2.7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Caring and Developing Others: X₇) หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร/การเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ มีการมอบโอกาสและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ที่สำคัญมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2.8 การมีวิสัยทัศน์ (Visioning: X₈) หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือ แนวทาง การพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม มีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อีกทั้งยอมรับแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของมอท์ (Mott) 4 ประการ ดังนี้

3.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y₁) หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นที่สูง โดยวัดการยอมรับของชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการแรก ได้แก่ ปริมาณนักเรียนที่เข้าศึกษาในสถานศึกษา และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถของนักเรียนในการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นนำได้เป็นจำนวนมาก นักเรียนมีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางทักษะทางด้านวิชาการ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่างๆ สูง นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งลักษณะต่างๆ ดังกล่าวนั้น เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

3.2 ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก (Y₂) หมายถึง การมีความคิดเห็น ความรู้สึกหรือความประพฤติที่ดั่งามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยการศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย คือการมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่างๆอย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา คือ การมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม คือ การที่สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ คือ การรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม

3.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y₃) หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ผู้บริหารและครูต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง พยายามปรับปรุงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและวิธีดำเนินงานให้เกิด

ความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่ม สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถเพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งด้านวิชาการ และ คุณธรรม จริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัว สามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

3.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา (Y_4) หมายถึง ความสามารถที่สถานศึกษาจะแก้ปัญหาจากการทำงานร่วมกันของบุคลากร เมื่อบุคคลที่มาจากต่างถิ่นต่างความเชื่อและค่านิยมเมื่อมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งก็อาจจะเกิดขึ้นได้ เพราะบุคคลแต่ละบุคคลมีความเป็นอัตลักษณ์ที่แตกต่างกัน มีความคิดค่านิยมความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งแท้จริงแล้วความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี สามารถทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะหากมีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงานทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการออกจากรางานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot}) ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) ตามแนวคิดของมอท์ (Mott)

โดยแบบสอบถามในตอนที 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)¹⁰¹ โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีวรรณกรรมและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความถูกต้องความครอบคลุมของเนื้อหาของเครื่องมือแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือโดยเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 จากนั้นจึงนำเครื่องมือที่ตรวจสอบเสร็จสิ้นแล้วมาปรับปรุงและจัดทำเป็นฉบับทดลองใช้

ขั้นที่ 3 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 แห่ง รวม 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำเครื่องมือฉบับทดลองใช้ที่ได้คืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)¹⁰² โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) โดยใช้เกณฑ์มากกว่า

¹⁰¹ Rensis Likert, *New Patterns of Management* (Tokyo: McGraw – Hill Book company, 1961), 73-74.

0.7 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ตอนที่ 2 เท่ากับ 0.923 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.901 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.942
 ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเสนอต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์จัดทำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ และส่งคืนทางไปรษณีย์หรือใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) สำหรับสถานศึกษาที่ไม่สะดวกในการเดินทาง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามมาจัดระเบียบข้อมูล และตรวจรวบรวมคะแนน
3. นำแบบสอบถามไปลงรหัสข้อมูล แล้วนำไปคำนวณค่าทางสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. นำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบการบรรยาย

¹⁰² Lee J. Cronbach, Essentials of psychological testing, (New York: Harper & Row, 1974), 161.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) โดยพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้ แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)¹⁰³ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)¹⁰⁴ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ฯ 0.00 - 0.29 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ฯ 0.30 - 0.69 หมายถึง หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

¹⁰³ John W. Best, **Research in Education**, 4th ed. (Englewood cliffs: Prentice Hall, Inc, 1983), 190.

¹⁰⁴ Dennis E. Hinkle, William Wiersma, and Stephen G. Jurs, **Applied Statistics for the Behavior Sciences**, 4th ed. (New York: Houghton Mifflin, 1998), 118.

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 1.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

สรุป

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 117 แห่ง และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 92 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 184 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารตามแนวคิดของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของมอทท์ (Mott) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency: f) ร้อยละ (percentage: %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 92 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และ ครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 184 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 184 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และ ครู 1 คน จากสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 184 คน การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	89	48.37
หญิง	95	51.63
รวม	184	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	30	16.30
31-40 ปี	50	27.17
41-50 ปี	62	33.70
51-60 ปี	42	22.83
รวม	184	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	93	50.54
ปริญญาโท	82	44.57
ปริญญาเอก	9	4.89
รวม	184	100.00
4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	92	50.00
ครู	92	50.00
รวม	184	100.00
5. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
ไม่เกิน 5 ปี	35	19.02
6-10 ปี	50	27.17
11-15 ปี	44	23.91
16-20 ปี	45	24.46
20 ปี ขึ้นไป	10	5.44
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 51.63 เพศชาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 48.37 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-50 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.17 รองลงมา อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.83 และลำดับสุดท้าย คือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 ด้านการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 50.54 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 44.57 และน้อยที่สุด คือ ปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.89 ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และ ครู จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 เช่นกัน ด้านประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีประสบการณ์มากที่สุด 6-10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.17 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ 16-20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.46 รองลงมา คือ ประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.91 รองลงมา คือ ประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.02 และสุดท้าย คือ ประสบการณ์ 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.44

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2

การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่า มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ของสมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ทั้งใน ภาพรวม และจำแนกรายด้าน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 184 คน โดยนำไป เทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=92)

ด้าน	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	4.68	0.34	มากที่สุด
2	การบริการที่ดี (X_2)	4.65	0.37	มากที่สุด
3	การพัฒนาตนเอง (X_3)	4.62	0.36	มากที่สุด
4	การทำงานเป็นทีม (X_4)	4.71	0.33	มากที่สุด
5	การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5)	4.63	0.38	มากที่สุด
6	การสื่อสารและจูงใจ (X_6)	4.62	0.41	มากที่สุด
7	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7)	4.69	0.35	มากที่สุด
8	การมีวิสัยทัศน์ (X_8)	4.69	0.37	มากที่สุด
	รวม (X_{tot})	4.66	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.31) เมื่อ
พิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.33) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.35) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.37) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.68$,
S.D.=0.34) การบริการที่ดี ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.37) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X}=4.63$,
S.D.=0.38) การพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.36) และ การสื่อสารและจูงใจ ($\bar{X}=4.62$,
S.D.=0.41) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.31 -0.41
ซึ่งหมายความว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้อง
ไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกเป็นรายด้าน โดยใช้ค่ามัชฌิม
เลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะได้ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียด ตามตารางที่ 5 - 12

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)

(n=92)

ข้อ	สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	4.71	0.45	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.62	0.53	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานและผลงานให้มี คุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.74	0.45	มากที่สุด
4	ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน	4.63	0.55	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.70	0.48	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีผลการทำงานที่มีคุณภาพที่ได้รับการยอมรับ ในองค์กรและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง	4.70	0.48	มากที่สุด
	รวม	4.68	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} =4.68,
S.D.=0.34) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับ
ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานและผลงานให้มี
คุณภาพอย่างต่อเนื่อง (\bar{x} =4.74, S.D.=0.45) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ
ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ (\bar{x} =4.71, S.D.=0.45) ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการ
ทำงานอย่างสม่ำเสมอ (\bar{x} =4.70, S.D.=0.48) ผู้บริหารมีผลการทำงานที่มีคุณภาพที่ได้รับการยอมรับ
ในองค์กรและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง (\bar{x} =4.70, S.D.=0.48) ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ใน
การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (\bar{x} =4.63, S.D.=0.55) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน
การปฏิบัติงาน (\bar{x} =4.62, S.D.=0.53) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า
มีค่าระหว่าง 0.34-0.55 ซึ่งหมายความว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม
มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านการบริการที่ดี (X_2)

(n=92)

ข้อ	สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (X_2)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความตั้งใจปรับปรุงระบบวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.62	0.53	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.66	0.52	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.66	0.51	มากที่สุด
4	ผู้บริหารใส่ใจและเต็มใจให้บริการผู้มาติดต่อ เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น	4.73	0.49	มากที่สุด
5	ผู้บริหารให้บริการทุกฝ่ายอย่างให้เกียรติ แสดงความนับถือ และเสมอภาค เท่าเทียมกัน	4.70	0.55	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีการประเมิน/สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ	4.54	0.65	มากที่สุด
รวม		4.65	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.65, S.D.=0.37)
และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจาก
มากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารใส่ใจและเต็มใจให้บริการผู้มาติดต่อ เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
เป็นต้น (\bar{X} =4.73, S.D.=0.49) ผู้บริหารให้บริการทุกฝ่ายอย่างให้เกียรติ แสดงความนับถือ และเสมอภาค
เท่าเทียมกัน (\bar{X} =4.70, S.D.=0.55) ผู้บริหารมีการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถ
ให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} =4.66, S.D.=0.51) ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมใน
การทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} =4.66, S.D.=0.52) ผู้บริหารมีความตั้งใจปรับปรุงระบบวิธีการทำงาน
ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} =4.62, S.D.=0.53) และผู้บริหารมีการประเมิน/สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ
อย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} =4.54, S.D.=0.65) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า
มีค่าระหว่าง 0.37-0.65 ซึ่งหมายความว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมี
ความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (X_3)

(n=92)

ข้อ	สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (X_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารศึกษา คำนคว้า หาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.56	0.53	มากที่สุด
2	ผู้บริหารรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและ วิชาชีพ	4.60	0.55	มากที่สุด
3	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน	4.60	0.50	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่	4.63	0.51	มากที่สุด
5	ผู้บริหารวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่าง ชัดเจน เป็นรูปธรรม	4.65	0.52	มากที่สุด
6	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูผู้สอน และบุคลากรใน พัฒนาตนเอง	4.70	0.48	มากที่สุด
รวม		4.62	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$,
S.D.=0.36) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับ
ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูผู้สอน และบุคลากร
ในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.48) ผู้บริหารวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา
ตนเองอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.52) ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและเปิดใจ
ยอมรับสิ่งใหม่ ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.51) ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อน
ร่วมงาน ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.50) ผู้บริหารรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.55) และผู้บริหารศึกษา คำนคว้า หาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม
สัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.53) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.36-0.51 ซึ่งหมายความว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย
แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4)

(n=92)

ข้อ	สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (X_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือ ทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	4.64	0.50	มากที่สุด
2	ผู้บริหารให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.72	0.46	มากที่สุด
3	ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	4.68	0.49	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม	4.70	0.47	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้กำลังใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.71	0.45	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานให้สำเร็จ	4.75	0.46	มากที่สุด
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.75	0.46	มากที่สุด
รวม		4.71	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.33) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานให้สำเร็จ ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.46) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.46) ผู้บริหารให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.46) ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้กำลังใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.45) ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.47) ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.49) และผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือ ทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.50) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.33-0.50 ซึ่งหมายความว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5)

(n=92)

ข้อ	สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหา งานในความรับผิดชอบได้ดี	4.55	0.53	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีแผนงานและโครงการที่สอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์การพัฒนางาน และมีการระบุตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน	4.67	0.49	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน	4.66	0.50	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีทักษะในการคิดเป็นขั้นตอน มองปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมในการทำงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง	4.61	0.50	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสามารถแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ แล้วสามารถนำมารวมเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้	4.67	0.49	มากที่สุด
รวม		4.63	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.38) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีแผนงานและโครงการที่สอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์การพัฒนางาน และมีการระบุตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.49) ผู้บริหารสามารถแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ แล้วสามารถนำมารวมเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.49) ผู้บริหารมีความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.50) ผู้บริหารมีทักษะในการคิดเป็นขั้นตอน มองปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมในการทำงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.50) และผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหา งานในความรับผิดชอบได้ดี ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.53) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.38-0.53

ซึ่งหมายความว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสื่อสารและจูงใจ (X_6)

(n=92)

ข้อ	สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ (X_6)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความสามารถด้านภาษามากกว่า 1 ภาษา	4.39	0.70	มาก
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด เขียน และสื่อสารในโอกาสต่างๆ ได้เป็นอย่างดี	4.61	0.55	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี	4.65	0.55	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน	4.69	0.50	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีการสื่อสารกับบุคคลอื่นให้เข้าใจได้อย่างรวดเร็วและชัดเจนทุกครั้ง	4.68	0.49	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสามารถเลือกรูปแบบการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม และมีเทคนิคในการสื่อสารเพื่อดึงดูดความสนใจและเข้าถึงผู้รับสารได้อย่างเหมาะสม	4.68	0.48	มากที่สุด
รวม		4.62	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสื่อสารและจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.41) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.50) ผู้บริหารสามารถเลือกรูปแบบการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม และมีเทคนิคในการสื่อสารเพื่อดึงดูดความสนใจและเข้าถึงผู้รับสารได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.48) ผู้บริหารมีการสื่อสารกับบุคคลอื่นให้เข้าใจได้อย่างรวดเร็วและชัดเจนทุกครั้ง ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.49) ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.55) ผู้บริหารมีความสามารถใน

การพูด เขียน และสื่อสารในโอกาสต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.55) และผู้บริหารมีความสามารถด้านภาษามากกว่า 1 ภาษา ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.70) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.41-0.70 ซึ่งหมายความว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7)

(n=92)

ข้อ	สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสมและมีความยุติธรรม	4.64	0.50	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.70	0.50	มากที่สุด
3	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร	4.70	0.51	มากที่สุด
4	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ	4.67	0.47	มากที่สุด
5	ผู้บริหารจัดกิจกรรม/โครงการ/สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง	4.70	0.47	มากที่สุด
6	ผู้บริหารความเข้าใจ เข้าถึง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรเป็นอย่างดี	4.77	0.42	มากที่สุด
รวม		4.69	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.35) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารความเข้าใจ เข้าถึง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรเป็น

อย่างดี ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.42) ผู้บริหารจัดกิจกรรม/โครงการ/สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ มีโอกาสพัฒนาศักยภาพอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.47) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.50) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.51) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.47) และผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสมและมีความยุติธรรม ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.50) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.35-0.51 ซึ่งหมายความว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_g)

(n=92)

ข้อ	สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_g)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือ ทิศทางการพัฒนาองค์กร ร้อยละ 80 ขึ้นไป	4.66	0.53	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความทันสมัยและสร้างสรรค์วิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด	4.74	0.48	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์/ทิศทางการบริหารงานที่สะท้อนความมุ่งมั่น ค่านิยมชัดเจน ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	4.70	0.47	มากที่สุด
4	ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลงเทคนิค วิธีการ เมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป	4.66	0.49	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และสามารถเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.63	0.51	มากที่สุด
6	ผู้บริหารเปิดกว้าง ยอมรับ และปรับเปลี่ยนองค์กรไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันต่อสถานการณ์	4.72	0.48	มากที่สุด
รวม		4.69	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.37) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความทันสมัยและสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนางานสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.48) ผู้บริหารเปิดกว้าง ยอมรับ และปรับเปลี่ยนองค์กรไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันต่อสถานการณ์ ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.48) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์/ทิศทางการบริหารงานที่สะท้อนความมุ่งมั่น คำนึงชัดเจน ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.47) ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนเทคนิค วิธีการ เมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.49) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือ ทิศทางการพัฒนาองค์กร ร้อยละ 80 ขึ้นไป ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.53) และผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และสามารถเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.51) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.37-0.53 ซึ่งหมายความว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ทั้งในภาพรวม และจำแนกรายด้าน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 184 คน โดยนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=92)

ด้าน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	4.52	0.46	มากที่สุด
2	ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก (Y_2)	4.65	0.37	มากที่สุด
3	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	4.71	0.38	มากที่สุด
4	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา (Y_4)	4.71	0.37	มากที่สุด
	รวม (Y_{tot})	4.65	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.31) เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.37) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.38) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.37) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.46) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.31-0.46 ซึ่งหมายความว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกเป็นรายด้าน โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะได้ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียด ตามตารางที่ 14-17

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)

(n=92)

ข้อ	ประสิทธิผลด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา	4.39	0.63	มาก
2	นักเรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา	4.40	0.71	มาก
3	นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในระดับต่อไปได้เพิ่มขึ้นหรือไม่ลดลงไปจากปีที่ผ่านมา	4.59	0.57	มากที่สุด
4	นักเรียนสามารถแข่งขันทักษะทางวิชาการและได้รับรางวัลด้านวิชาการอยู่เสมอทุกปี	4.55	0.62	มากที่สุด
5	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา	4.65	0.51	มากที่สุด
6	สถานศึกษามีความโดดเด่นทางด้านวิชาการ และเป็นที่ยอมรับจากทั้งผู้ปกครองและจากสถานศึกษาอื่น ๆ	4.54	0.63	มากที่สุด
รวม		4.52	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.52$, S.D.=0.46) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ($\bar{x}=4.65$, S.D.=0.51) นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในระดับต่อไปได้เพิ่มขึ้นหรือไม่ลดลงไปจากปีที่ผ่านมา ($\bar{x}=4.59$, S.D.=0.57) นักเรียนสามารถแข่งขันทักษะทางวิชาการและได้รับรางวัลด้านวิชาการอยู่เสมอทุกปี ($\bar{x}=4.55$, S.D.=0.62) สถานศึกษามีความโดดเด่นทางด้านวิชาการ และเป็นที่ยอมรับจากทั้งผู้ปกครองและจากสถานศึกษาอื่น ๆ ($\bar{x}=4.54$, S.D.=0.63) นักเรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{x}=4.40$, S.D.=0.71) และสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงขึ้นไปทุกปีการศึกษา ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.63) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.46-0.71 ซึ่งหมายความว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติ ทางบวก (Y_2)

(n=92)

ข้อ	ประสิทธิผลด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติ ทางบวก (Y_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.66	0.50	มากที่สุด
2	นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	4.66	0.49	มากที่สุด
3	นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และ สติปัญญา	4.70	0.48	มากที่สุด
4	นักเรียนมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ชุมชน และสังคม เป็นพลเมืองที่ดี	4.69	0.48	มากที่สุด
5	นักเรียนไม่มีปัญหาที่เกี่ยวกับคดีความ เช่น ยาเสพติด อาชญากรรม เป็นต้น	4.75	0.43	มากที่สุด
6	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความรักสถานศึกษา ทำประโยชน์ และปกป้องชื่อเสียงของสถานศึกษา	4.77	0.42	มากที่สุด
รวม		4.65	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.37) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นักเรียนมี เจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความรักสถานศึกษา ทำประโยชน์ และปกป้องชื่อเสียงของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.42) นักเรียนไม่มีปัญหาที่เกี่ยวกับคดีความ เช่น ยาเสพติด อาชญากรรม เป็นต้น ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.43) นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.48) นักเรียนมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ชุมชน และสังคม

เป็นพลเมืองที่ดี ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.48) นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.49) และนักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.50) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.37-0.50 ซึ่งหมายความว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 16 คำนวณดัชนีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)

(n=92)

ข้อ	ประสิทธิผลด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารและครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย	4.68	0.48	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและนักเรียนพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.74	0.46	มากที่สุด
3	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น	4.71	0.50	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์และความเจริญก้าวหน้าที่เปลี่ยนไป	4.70	0.49	มากที่สุด
5	สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากชุมชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา	4.72	0.47	มากที่สุด
6	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยและมีความหลากหลายตอบสนองผู้เรียนหลากหลายกลุ่ม	4.72	0.50	มากที่สุด
รวม		4.71	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.38) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าดัชนีเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้

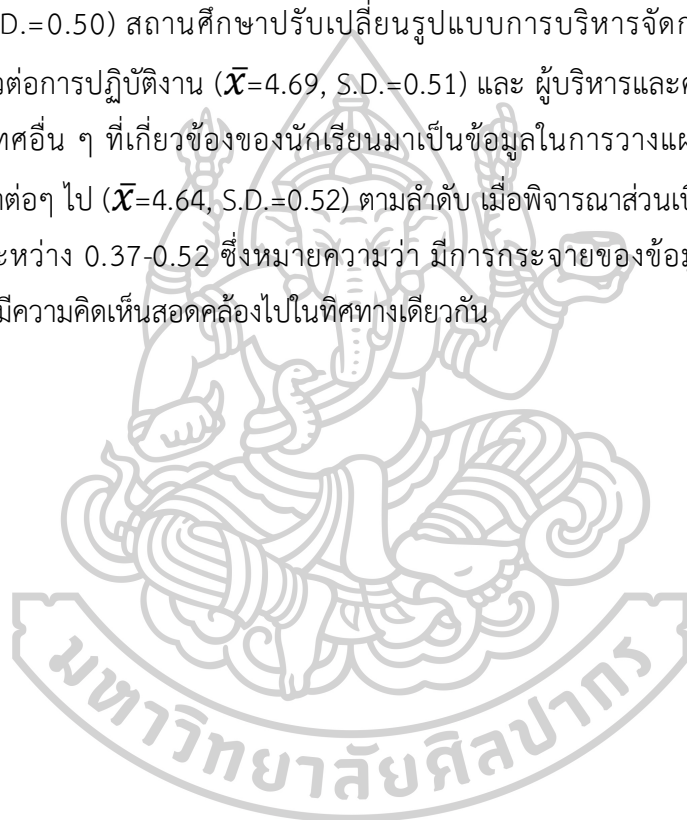
ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและนักเรียนพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน (\bar{X} =4.74, S.D.=0.46) สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากชุมชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา (\bar{X} =4.72, S.D.=0.47) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยและมีความหลากหลาย ตอบสนองผู้เรียนหลากหลายกลุ่ม (\bar{X} =4.72, S.D.=0.50) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น (\bar{X} =4.71, S.D.=0.50) สถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์และความเจริญก้าวหน้าที่เปลี่ยนไป (\bar{X} =4.70, S.D.=0.49) และผู้บริหารและครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย (\bar{X} =4.68, S.D.=0.48) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.38-0.50 ซึ่งหมายความว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา (Y_4)

(n=92)

ข้อ	ประสิทธิผลด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา (Y_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารและคณะครูนำผลการเรียนรู้และสารสนเทศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนในภาคการศึกษาต่อไป	4.64	0.52	มากที่สุด
2	สถานศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน	4.69	0.51	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างสันติ	4.69	0.50	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	4.75	0.45	มากที่สุด
5	ผู้บริหารร่วมมือกับ ครู ผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น ๆ ในการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.77	0.46	มากที่สุด
รวม		4.71	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.71, S.D.=0.37) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารร่วมมือกับ ครู ผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น ๆ ในการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม (\bar{X} =4.77, S.D.=0.46) ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในเรียนได้เป็นอย่างดี (\bar{X} =4.75, S.D.=0.45) ผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างสันติ (\bar{X} =4.69, S.D.=0.50) สถานศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน (\bar{X} =4.69, S.D.=0.51) และ ผู้บริหารและคณะครูนำผลการเรียนรู้ และสารสนเทศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนใน ภาคการศึกษาต่อไป (\bar{X} =4.64, S.D.=0.52) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.37-0.52 ซึ่งหมายความว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบ แบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อตอบคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 18 ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₁)	ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก (Y ₂)	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y ₃)	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา (Y ₄)	ภาพรวม (Y _{tot})
สมรรถนะของผู้บริหาร					
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X ₁)	.413**	.723**	.518**	.572**	.688**
การบริการที่ดี (X ₂)	.403**	1.000	.481**	.537**	.745**
การพัฒนาตนเอง (X ₃)	.398**	.756**	.569**	.618**	.721**
การทำงานเป็นทีม (X ₄)	.364**	.745**	.555**	.588**	.693**
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X ₅)	.506**	.696**	.567**	.587**	.734**
การสื่อสารและจูงใจ (X ₆)	.488**	.656**	.584**	.657**	.741**
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X ₇)	.411**	.745**	.625**	.611**	.738**
การมีวิสัยทัศน์ (X ₈)	.421**	.637**	.578**	.650**	.707**
ภาพรวม (X _{tot})	.498**	.866**	.651**	.702**	.840**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

จากตารางที่ 18 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.840$) ในลักษณะค่อยตามกัน

เมื่อพิจารณา สมรรถนะของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา รายด้าน ($Y_1 - Y_4$) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะค่อยตามกันทุกด้านในระดับปานกลาง ถึง สูง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ($r_{xy} = 0.866$) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ในสถานศึกษา ($r_{xy} = 0.702$) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($r_{xy} = 0.651$) และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($r_{xy} = 0.498$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารรายด้าน ($X_1 - X_8$) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่ค่อยตามกัน 8 ด้าน ในระดับปานกลาง ถึง สูง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การบริการที่ดี ($r_{xy}=0.745$) การสื่อสารและจูงใจ ($r_{xy}=0.741$) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($r_{xy}=0.738$) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($r_{xy}=0.734$) การพัฒนาตนเอง ($r_{xy}=0.721$) การมีวิสัยทัศน์ ($r_{xy}=0.707$) การทำงานเป็นทีม ($r_{xy}=0.693$) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($r_{xy}=0.688$) ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 92 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และ ครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 184 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารตามแนวคิดของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ มอท์ท (Mott) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 184 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการสื่อสารและจูงใจ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

3. สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และมีลักษณะคล้ายตามกัน ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ มีพฤติกรรมที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ตลอดทั้งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิ เรืองสุขอุดม ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชนบุรีเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 8 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้าน การบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญสุตา อ่วมสะอาด ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยก รายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร ตามลำดับและอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เกี่ยวกับโลก และด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนันท์ ว่องพัฒน์วงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ความคิดรวบยอดในตนเอง คุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และแรงผลักดัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บำพาดาล และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะเบื้องต้นของผู้เริ่มต้นในตำแหน่งผู้บริหารมือใหม่ ในฐานะผู้นำการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับดีมาก และดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของโกมลลาซารี และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะเบื้องต้นของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษาอยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการสื่อสารและจูงใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นผู้มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือ ทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการสร้างและพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการเสริมแรงให้กำลังใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของพลวัฒน์ แสนดี ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมี 4 ด้าน โดยแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการสื่อสารและการจูงใจ อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกร แสงสว่าง ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ตลอดทั้งบาฟาดาล และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะเบื้องต้นของผู้เริ่มต้นในตำแหน่งผู้บริหารมือใหม่ ในฐานะผู้นำการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมือใหม่จะต้องมีสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ด้านความเป็นมืออาชีพ และด้านสังคม ซึ่งด้านสังคม เกี่ยวกับ ความสามารถในการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งผู้บริหารจะต้องสามารถเข้าสังคม ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น และสามารถทำงานเป็นทีมได้

ส่วนสมรรถนะของด้านการสื่อสารและจูงใจ ถึงแม้ว่าจะมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ก็จัดได้ว่าอยู่อันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะด้านอื่น ๆ ทั้งในด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงอาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ละเลยต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ อาทิเช่น การพัฒนาความสามารถด้านภาษามากกว่า 1 ภาษา ความสามารถในการฟัง พูด เขียน และสื่อสารในโอกาสต่างๆ การสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน ความสื่อสารกับบุคคลอื่นให้เข้าใจได้อย่างรวดเร็วและชัดเจนทุกครั้ง

สามารถเลือกรูปแบบการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม และมีเทคนิคในการสื่อสารเพื่อดึงดูดความสนใจ และเข้าถึงผู้รับสารได้อย่างเหมาะสมเป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลวัฒน์ แสนดี ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมี 4 ด้าน โดยแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านการสื่อสารและจูงใจมีอยู่ในลำดับท้ายสุดเช่นกัน

2. จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ได้ตระหนักถึงการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของสถานศึกษาที่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการที่จะบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นหนึ่ง คือ ความร่วมมือร่วมใจ ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 รวมใจเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ คุณภาพการศึกษา 5 Q ซึ่งได้แก่ 1.คุณภาพผู้เรียน 2.คุณภาพครู 3.คุณภาพผู้บริหาร 4.คุณภาพสถานศึกษา 5.คุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริชัย โพธิ์ศรีทอง ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อัตราการออกกลางคันของนักเรียนซึ่งวัดได้จากการจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร คุณภาพโดยรวม ความพึงพอใจในการทำงาน การขาดงานซึ่งวัดได้จากการขาดงานอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดมีคุณสมบัติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้านคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรัตน์ ช่างเกวียน ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้านโดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิต

จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของกระบวนการ นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อับดุลคาดีโรกุล และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าของประสิทธิผลของโรงเรียนตามความเห็นของผู้ปกครอง ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นกลไกในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนให้กับลูก โดยดูจากรางวัล การสอบเข้าเรียนต่อ ผลการเรียนการสำเร็จการศึกษา เป็นต้น

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ โดยในด้านที่มีค่ามัธยเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและนักเรียนพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์และความเจริญก้าวหน้าที่เปลี่ยนไป จัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยและมีความหลากหลาย ตอบสนองผู้เรียนหลากหลายกลุ่ม ตลอดทั้งการได้รับความร่วมมือจากชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร แสนสุข ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 3 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แม้ว่าจะมีค่ามัธยเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ก็จัดได้ว่าอยู่อันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้นบางปีการศึกษา นักเรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา ความสามารถในการสอบแข่งขันเข้าศึกษา

ต่อในระดับต่อไปของนักเรียนไม่เพิ่มขึ้นหรือลดลงจากปีที่ผ่านมา นักเรียนสามารถแข่งขันทักษะทางวิชาการและได้รับรางวัลด้านวิชาการไม่สม่ำเสมอทุกปี ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษายังไม่มากที่สุด และสถานศึกษาต้องพัฒนาให้มีความโดดเด่นทางด้านวิชาการ และเป็นที่ยอมรับจากทั้งผู้ปกครองและจากสถานศึกษาอื่น ๆ เพิ่มขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันโดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ในลักษณะคล้ายตามกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยเน้นที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การดำเนินงานที่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรือนเพชร เต็กลี และจรัส อิติวิทยากรณ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชุลีภรณ์ คำภีระ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มีศักดิ์ แสงศิลา ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร แสนสุข ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ .01 โดยมีสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตร การสอน การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของคริสเตียน และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในรอบ 10 ปี ได้ศึกษาถึงปัจจัยและกระบวนการที่ทำให้โรงเรียนเหล่านั้นมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารและจูงใจ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงควรพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความสามารถด้านภาษา โดยต้องสามารถสื่อสารได้มากกว่า 1 ภาษา ความสามารถในการพูดเขียน และสื่อสารในโอกาสต่างๆ ใช้การสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีที่มีความหลากหลายและทันสมัย เข้าถึงผู้รับทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างชัดเจนและกว้างขวาง หาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ใช้รูปแบบและวิธีการสื่อสารกับบุคคลอื่นให้เข้าใจได้อย่างรวดเร็วและชัดเจนทุกครั้ง เลือกรูปแบบการสื่อสารให้มีความเหมาะสม ตลอดทั้งการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการสื่อสารเพื่อดึงดูดความสนใจและเข้าถึงผู้รับสารได้อย่างเหมาะสม

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็น

ลำดับสุดท้าย ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงควรมีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา อาทิเช่น การส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยสูงขึ้นทุกปีการศึกษา การจัดแข่งขันทักษะทางวิชาการและเข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่น ๆ เป็นประจำทุกปี การส่งเสริมความโดดเด่นทางด้านวิชา และสร้างมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครองและจากสถานศึกษาอื่น ๆ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในระดับต่อไปได้เพิ่มในทุกปี เป็นต้น

3. จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และมีลักษณะคล้ายตามกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ เพื่อนำมาบูรณาการกับการดำเนินงานบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ การดำเนินงานด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การดำเนินงานด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา การดำเนินงานด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก และการดำเนินงานด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การดำเนินงานที่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และในพื้นที่อื่น ๆ
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกพงศ์ จิตต์ปลื้ม. (2559). ผลของการใช้แฟ้มสะสมผลงานอิเล็กทรอนิกส์ประกอบการเรียน การเขียนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คัตนาง มณีศรี และคะนิงสุข มณีศรี. (2556). แฟ้มสะสมงานการวัดผลยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เอ็กช เพอร์เน็ท.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2559). การประเมินการเรียนรู้. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุตินารถ อุตมะสิริเสน. (2562). การพัฒนาแอปพลิเคชันออนไลน์สำหรับจัดเก็บข้อมูลทักษะ ความสามารถของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี. กรุงเทพฯ: สถาบันปัญญาภิวัฒน์.
- ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช. (2555). การพัฒนาแฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2553). การบริหารสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- โชติกา ภาชีผล. (2558). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ภาคควิชาวิจัยและจิตวิทยา การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). แฟ้มสะสมอิเล็กทรอนิกส์.[ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 10 พฤศจิกายน. เข้าถึงได้จาก <http://www.lic.chula.ac.th/>
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์จจร. (2553). ผู้นำ...การบริหาร...ยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ไพศาล วรคำ. (2556). การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาสารคาม: ตักสิลานคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : p&b.Publishing.
- ปัญญา ทองนิล. (2553). รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยการบูรณาการแบบสอดแทรก สำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2557). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี.

- นพดล กองศิลป์. (2561). **การสอนคณิตศาสตร์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นิภารัตน์ นักรัตน์พงศ์. (2559). **เปรียบเทียบการกระจายรายได้ของครัวเรือน กรณีศึกษา หมู่ 2 บ้านทะเลน้อยและหมู่ 7 บ้านหัวป่าเขียว ตำบลทะเลน้อย อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง**. นครศรีธรรมราช: วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **การจัดการเรียนการสอนในยุคโลกดิจิทัล**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- เสรี พงศ์พิศ. (2557). **อนาคตเริ่มตั้งแต่วันวาน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ทีศนา แคมมณี. (2561). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงรัตน์ ศรีวงษ์กุล. (2550). **รายงานการวิจัยการวิเคราะห์รูปแบบการออกแบบและการบริการข้อมูลสารสนเทศของเว็บอาชีวศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2560). **ปรัชญาวิจัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2558). **การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.
- ลลิตา บุญธง. (2561). **การพัฒนารูปแบบการสร้างทรัพยากรแบบเปิดด้วยเพิ่มสะพานอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการคิดวิเคราะห์สำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. (2553). **การพัฒนาแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2553). **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรางคณา มณีนพ. (2553). **การพัฒนาชุดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์เรื่องอาหาร ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิทวัส นิดสูงเนิน. (2561). **การพัฒนาชุดการสอนท่องแดนอเมริกา รายวิชาสังคมศึกษา 5 (ส 23101) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดทุ่งหลวง**. สุราษฎร์ธานี: โรงเรียนวัดทุ่งหลวง.
- วิเชียร วิทยอดม. (2554). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์จำกัด.

- สมุทร ชำนาญ. (2555). **เอกสารประกอบการสอนวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา**. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมนึก นนธิจันทร์. (2554). **การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลจากสภาพจริงของผู้ใช้ Portfolio**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ. (2554). **การประเมินตามสภาพจริง**. เชียงใหม่: ธรรมมลการพิมพ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2558). **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ศูนย์การจัดการความรู้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2553). **การจัดการความรู้รายบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์การจัดการความรู้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). **แฟ้มสะสมอิเล็กทรอนิกส์**. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 10 พฤศจิกายน. เข้าถึงได้จาก <http://www.lic.chula.ac.th/>
- อภิรดี เดชพงษ์สัมฤทธิ์, สุวรรณ วิศิษฐ์ศักดิ์วสิน และประเทพ เลิศชัยประเสริฐ (2561). **การพัฒนาแฟ้มสะสมผลงานอิเล็กทรอนิกส์ผ่านทางสมาร์ทโฟนในรูปแบบแอปพลิเคชันจำลอง**

ภาษาต่างประเทศ

- Ardictionary. (2008). **Model**. Retrieved 24 March 2010. From <http://ardictionary.com/Model/5908>.
- Bardo, J. W. & Hartman, J. J. (1982). **Urban society : A systemic introduction**. New York: peacock.
- Barrett, D.S. (2000). **The Head Nurse:Her Leadership Role** (3rded). New York: Appleton.
- Brown, Warren B., and Moberg, Denis J. (1980). **Organizational Theory and Management : A Macro Approach**. New York : John Wiley & Sons.
- Chow, Smith, and Sun. (2012). **Mapping the learning organization: Exporting a model of learning organization**. Ph.D. Dissertation, Louisiana State University, U.S.A.
- Corcoran and Nicholson. (2004). **Essentials of psychology testing**. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers Inc.
- Farr & Tone. (1994). Organizational Learning. **Academy of Management Review**. 10(October): 803-813.
- Forker & Mcdonald. (1996). **Qualitative Data Analysis with ATLAS.ti**. Badmin: MPG Books Group.

- Klenowski. (1998). **Knowledge Management: Begging for a Bigger Role** (2nd ed).
New York: Business Expert Press.
- Husen and Postlethwaite. (1994). **How Adults Learn**. Chicago: Association Press.
- Hounsell. (2007). Empowerment in nursing education: concept analysis and application to philosophy, learning and instruction. **Journal of Advanced Nursing**. 17(5), 609-618.
- Garcia-San Pedro. (2012). A Guide to the Learning Organization. **Industrial and Commercial Training**. 27(4): 21–25.
- Good. (2005). **Doing Qualitative Research: A Practical Handbook**. London: SAGE.
- George Lorenzo and John Ittleson. (2018). **Diffusion of Innovations** (5th ed).
New York: The Free Press of Glence.
- Jan Elen. (2014). **Applying Innovation**. Los Angeles, California: SAGE.
- Joyce and Weil. (1985). **Statistical Analysis in Psychology & Education**. Singapore: Mc Graw-Hill International Book Co.
- Keeves, J. P. (1988). **Educational research, methodology and measurement: An international handbook**. Oxford: Pergamon Press.
- Procter and Paul. (1978). **Grounded Theory in Management Research**. London: SAGE.
- Raj. (1996). **Applying Innovation**. Los Angeles, California: SAGE.
- Morse. (1999). **The Psychology of Teaching and Learning: A Three Step Approach**. London: Continuum International Publishing Group.
- Stoner and Wankel. (1986). **Ecology**. Sydney: NSW. Stanford Encyclopedia of Philosophy. (2006).
- Suhaimi B. (2019). **Erythrocyte sedimentation rate of human blood exposed to low-level laser**. London: Lasers Med Sci.
- Tosi, H. L., & Carroll, S. J. (1982). **Management** (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Thinkexist. (2008). **Thinkexist** dictionary: [online]. Available from : [http : // thinkexist.com/dictionary/meaning/model](http://thinkexist.com/dictionary/meaning/model).
- Herzberg. (2009). **The Motivation to work**. New York : John Wiley and. Sons.

- Emmett, David J. (2016). **Student engagement with an e-Portfolio: A case study of preservice education students**. .Accessed November 15. Available from http://eprints.qut.edu.au/40957/1/David_Emmett_Thesis.pdf
- McLuckie and Van Wesel (2018) **Evaluation models viewpoints on educational and human services evaluation** (8th ed.). Boston: Kluwer-Nijhoff.
- Shuyan. (2019). **Fast Track Chinese**. Beijing : Sinolingua.
- Hayes. (2017). **Education of adults at a distance : A report of the open university's tenth anniversary international conference**. London : Kogan.
- Willer. (1967). The impact of desktop computer-based student information on the decisionmaking processes of high school administrators and support staff members, **Dissertation Abstracts International**, 59 (01), 49-A.





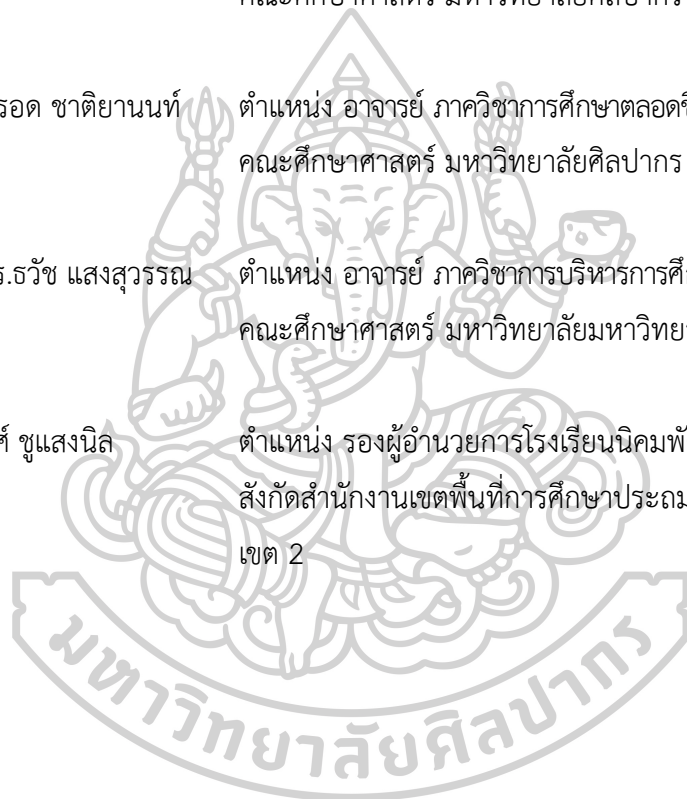
ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อและหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รศ.ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน
2. รศ.ดร.บุษบา บัวสมบุรณ์ ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. ผศ.ดร.บุญรอด ชาดิยานนท์ ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. อาจารย์ ดร.ธวัช แสงสุวรรณ ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยเวสเทิร์น
5. ดร.ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมพัฒนา 10
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส
เขต 2



ที่ อว 8612.2/590



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสกลนคร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

6 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวพิชญานันท์ อินทร์รักษา รหัสประจำตัว 640620084 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสกลนคร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตยเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา โทร. 08 6260 5579



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.(ภายใน) 206101

ที่ อว.8612.2/594 วันที่ 6 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบา บัวสมบูรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวพิชญานันท์ อินทร์รักษ์ รหัสประจำตัว 640620084 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตี้ยเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.(ภายใน) 206101

ที่ อว.8612.2/593 วันที่ 6 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญรอด ชาตียนนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวพิชญานันท์ อินทร์รักษ์ รหัสประจำตัว 640620084 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตี้ยเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ที่ อว 8612.2/591



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสกลนคร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

6 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อวัช แสงสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวพิชญานันท์ อินทร์รักษ์ รหัสประจำตัว 640620084 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสกลนคร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตยเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา โทร. 08 6260 5579

ที่ อว 8612.2/592



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสกลนคร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

6 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวพิชญานันท์ อินทร์รักษ์ รหัสประจำตัว 640620084 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสกลนคร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตยเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา โทร. 08 6260 5579



ตารางที่ 19 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความสอดคล้องจาก					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		คนที่ 5	คนที่ 4	คนที่ 3	คนที่ 2	คนที่ 1			
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₁)									
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานและผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพที่ได้รับการยอมรับในองค์กรและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การบริการที่ดี (X₂)									
7	ผู้บริหารมีความตั้งใจปรับปรุงระบบวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความสอดคล้องจาก					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		คนที่ 5	คนที่ 4	คนที่ 3	คนที่ 2	คนที่ 1			
8	ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	0	1	1	1	0.8	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารใส่ใจและเต็มใจให้บริการผู้มาติดต่อ เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารให้บริการทุกฝ่ายอย่างให้เกียรติ แสดงความนับถือ และเสมอภาค เท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการประเมิน/สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การพัฒนาตนเอง (X₃)									
13	ผู้บริหารศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1	0	1	1	1	0.8	1	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความสอดคล้องจาก					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		คนที่ 5	คนที่ 4	คนที่ 3	คนที่ 2	คนที่ 1			
15	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูผู้สอน และบุคลากรในการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การทำงานเป็นทีม (X₄)									
19	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือ ทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้กำลังใจ สร้างขวัญ และกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความสอดคล้องจาก					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		คนที่ 5	คนที่ 4	คนที่ 3	คนที่ 2	คนที่ 1			
24	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานให้สำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X₅)									
26	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหา งานในความรับผิดชอบได้ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีแผนงานและโครงการที่สอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร และมี การ ระบุ ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมีความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารมีทักษะในการคิดเป็นขั้นตอน มองปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมในการทำงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสามารถแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ แล้วสามารถนำมารวมเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความสอดคล้องจาก					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		คนที่ 5	คนที่ 4	คนที่ 3	คนที่ 2	คนที่ 1			
การสื่อสารและจิตใจ (X₆)									
31	ผู้บริหารมีความสามารถด้านภาษามากกว่า 1 ภาษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด เขียน และสื่อสารในโอกาสต่างๆ ได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารกับบุคคลอื่นให้เข้าใจได้อย่างรวดเร็วและชัดเจนทุกครั้ง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสามารถเลือกรูปแบบการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและมีเทคนิคในการสื่อสารเพื่อดึงดูดความสนใจและเข้าถึงผู้รับสารได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X₇)									
37	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสมและมีความยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความสอดคล้องจาก					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		คนที่ 5	คนที่ 4	คนที่ 3	คนที่ 2	คนที่ 1			
38	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	ผู้บริหารจัดกิจกรรม/โครงการ/สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	ผู้บริหารความเข้าใจ เข้าถึง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การมีวิสัยทัศน์ (X₈)									
43	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือ ทิศทางการพัฒนาองค์กร ร้อยละ 80 ขึ้นไป	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความสอดคล้องจาก					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		คนที่ 5	คนที่ 4	คนที่ 3	คนที่ 2	คนที่ 1			
44	ผู้บริหารมีความทันสมัยและ สร้างสรรค์วิสัยทัศน์หรือทิศ ทางการพัฒนางานสอดคล้อง กับนโยบายขององค์กรที่สังกัด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
45	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์/ทิศทาง การบริหารงานที่สะท้อนความ มุ่งมั่น ค่านิยมชัดเจน ทันต่อ สถานการณ์ปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
46	ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยน เทคนิค วิธีการ เมื่อ สถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสามารถกำหนด วิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทาง พัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และสามารถ เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
48	ผู้บริหารเปิดกว้าง ยอมรับ และปรับเปลี่ยนองค์กรไปตาม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้อย่างทันต่อสถานการณ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ 20 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ข้อ	ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	ระดับความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 5	คนที่ 4	คนที่ 3	คนที่ 2	คนที่ 1			
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)									
1	สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	นักเรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในระดับต่อไปได้เพิ่มขึ้นหรือไม่ลดลงไปจากปีที่ผ่านมา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	นักเรียนสามารถแข่งขันทักษะทางวิชาการและได้รับรางวัลด้านวิชาการอยู่เสมอทุกปี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	สถานศึกษามีความโดดเด่นทางด้านวิชาการ และเป็นที่ยอมรับจากทั้งผู้ปกครองและจากสถานศึกษาอื่น ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	ระดับความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 5	คนที่ 4	คนที่ 3	คนที่ 2	คนที่ 1			
ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก (Y₂)									
7	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	นักเรียนมีระเบียบวินัยปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ชุมชน และสังคมเป็นพลเมืองที่ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	นักเรียนไม่มีปัญหาที่เกี่ยวกับคดีความ เช่น ยาเสพติด อาชญากรรม เป็นต้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความรักสถานศึกษา ทำประโยชน์และปกป้องชื่อเสียงของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y₃)									
13	ผู้บริหารและครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	ระดับความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 5	คนที่ 4	คนที่ 3	คนที่ 2	คนที่ 1			
14	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู และนักเรียนพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตร การเรียนการสอนที่ สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียนและท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	สถานศึกษามีความสามารถ ในการปรับตัวให้ทันต่อ สถานการณ์และความ เจริญก้าวหน้าที่เปลี่ยนไป	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	สถานศึกษาได้รับความ ร่วมมือจากชุมชน และ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องใน การปรับปรุงและพัฒนา สถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตร ที่ทันสมัยและมีความ หลากหลาย ตอบสนอง ผู้เรียนหลากหลายกลุ่ม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา (Y₄)									
19	ผู้บริหารและคณะครูนำผล การเรียนรู้และสารสนเทศ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของ นักเรียนมาเป็นข้อมูลในการ วางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ในภาคการศึกษาต่อไป	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	ระดับความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 5	คนที่ 4	คนที่ 3	คนที่ 2	คนที่ 1			
20	สถานศึกษาปรับเปลี่ยน รูปแบบการบริหารจัดการ ในสถานศึกษาให้มีความ คล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสามารถจัดการ ความขัดแย้งภายใน สถานศึกษาได้อย่างสันติ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหา เร่งด่วนหรือเหตุการณ์ ฉุกเฉินในเรียนได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารร่วมมือกับ ครู ผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น ๆ ในการแก้ไขปัญหา พฤติกรรมของนักเรียนได้ อย่างเหมาะสม	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้



รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ (try out)

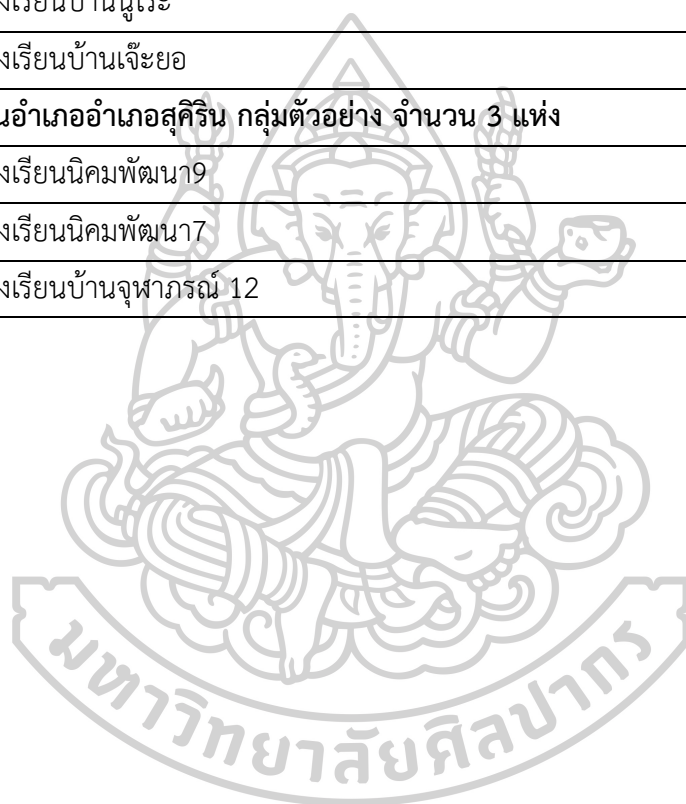
ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และ ครู 1 คน จากจำนวนสถานศึกษา 117 แห่ง ซึ่งกลุ่มทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 แห่ง รวม 30 ฉบับ ผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามอำเภอ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ดังนี้

สถานศึกษา สังกัด สพป.นราธิวาส เขต 2	ประชากร (แห่ง)	กลุ่ม ทดลอง ใช้ (try out) (แห่ง)	ผู้ให้ข้อมูล		รวม (คน)
			ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คน)	ครู (คน)	
อำเภอตากใบ	31	3	3	3	6
อำเภอสุไหงโกลก	13	3	3	3	6
อำเภอสุไหงปาดิ	31	3	3	3	6
อำเภอแว้ง	27	3	3	3	6
อำเภอสุคิริน	15	3	3	3	6
รวม	117	15	15	15	30

รายชื่อสถานศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มทดลองใช้ (try out) จำแนกตามอำเภอดังนี้

สถานศึกษาในอำเภอตากใบ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 แห่ง	
ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา
1.	โรงเรียนบ้านบางขุนทอง
2.	โรงเรียนวัดทรายขาว
3.	โรงเรียนบ้านคลองตัน
สถานศึกษาในอำเภอสุไหงโกลก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 แห่ง	
4.	โรงเรียนบ้านกูแบอ็แก
5.	โรงเรียนบ้านปาดังยอ
6.	โรงเรียนบ้านโต๊ะเวาะ

สถานศึกษาในอำเภออำเภอสู่โขงป่าดึกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 แห่ง	
7.	โรงเรียนบ้านจือแร
8.	โรงเรียนบ้านกลุปี
9.	โรงเรียนบ้านไม้แก่น
สถานศึกษาในอำเภออำเภอเวียง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 แห่ง	
ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา
10.	โรงเรียนนิคมสร้างตนเองเวียงสายโท2
11.	โรงเรียนบ้านนุโระะ
12.	โรงเรียนบ้านเจ๊ะยอ
สถานศึกษาในอำเภออำเภอสุคิริน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 แห่ง	
13.	โรงเรียนนิคมพัฒนา9
14.	โรงเรียนนิคมพัฒนา7
15.	โรงเรียนบ้านจุฬารักษ์ 12





การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Reliability

Scale 1: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.942	71

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	322.90	251.886	.136	.942
x2	323.00	250.552	.184	.942
x3	322.80	251.200	.205	.942
x4	323.03	246.102	.433	.941
x5	322.80	252.028	.144	.942
x6	322.93	246.547	.481	.940
x7	322.93	247.789	.399	.941
x8	322.97	250.585	.212	.942
x9	323.03	249.275	.290	.941
x10	322.87	248.051	.403	.941
x11	322.93	251.306	.170	.942
x12	323.03	249.757	.260	.941
x13	322.93	245.513	.549	.940
x14	322.93	245.582	.544	.940
x15	322.97	251.206	.173	.942
x16	323.00	246.621	.462	.941
x17	322.93	247.168	.440	.941

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x18	322.87	247.568	.436	.941
x19	323.03	247.826	.382	.941
x20	322.83	244.902	.645	.940
x21	322.87	245.706	.565	.940
x22	322.73	249.789	.355	.941
x23	322.87	247.223	.460	.941
x24	322.80	246.993	.518	.940
x25	322.87	246.395	.518	.940
x26	323.00	244.483	.599	.940
x27	322.87	246.740	.494	.940
x28	322.97	244.378	.614	.940
x29	322.93	248.478	.354	.941
x30	322.90	250.024	.259	.941
x31	323.23	248.254	.291	.941
x32	322.93	248.823	.331	.941
x33	322.90	247.403	.434	.941
x34	322.90	241.541	.833	.939
x35	322.87	243.568	.715	.939
x36	323.00	243.586	.658	.940
x37	323.03	243.964	.629	.940
x38	323.00	245.103	.559	.940
x39	322.93	248.478	.354	.941
x40	322.93	247.926	.390	.941
x41	322.90	248.990	.328	.941
x42	322.77	249.840	.325	.941
x43	322.80	252.166	.134	.942
x44	322.77	248.668	.417	.941
x45	322.80	248.372	.415	.941
x46	322.83	247.799	.437	.941
x47	322.87	245.775	.561	.940
x48	322.83	252.075	.134	.942
y1	323.23	248.668	.269	.942
y2	323.27	248.478	.257	.942
y3	323.07	252.478	.090	.942
y4	323.13	250.120	.168	.942

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y5	323.00	246.828	.394	.941
y6	323.23	243.289	.468	.941
y7	323.10	245.886	.505	.940
y8	323.13	246.671	.459	.941
y9	323.03	244.930	.567	.940
y10	323.03	246.516	.409	.941
y11	322.93	248.133	.376	.941
y12	322.87	250.189	.256	.941
y13	322.97	246.585	.470	.940
y14	322.93	244.961	.512	.940
y15	323.00	240.897	.664	.939
y16	323.10	239.817	.717	.939
y17	323.10	244.576	.519	.940
y18	323.10	242.852	.618	.940
y19	322.93	245.789	.531	.940
y20	323.00	244.483	.599	.940
y21	322.90	245.403	.569	.940
y22	322.90	246.990	.462	.941
y23	322.87	248.464	.322	.941



Scale 2: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	48

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	218.70	113.252	.203	.924
x2	218.80	113.545	.139	.925
x3	218.60	113.007	.258	.923
x4	218.83	112.213	.249	.924
x5	218.60	114.524	.091	.924
x6	218.73	108.892	.627	.920
x7	218.73	110.685	.448	.921
x8	218.77	111.978	.315	.923
x9	218.83	110.764	.424	.922
x10	218.67	111.126	.428	.922
x11	218.73	112.271	.293	.923
x12	218.83	113.661	.151	.924
x13	218.73	109.306	.586	.920
x14	218.73	110.478	.469	.921
x15	218.77	112.668	.249	.923
x16	218.80	109.752	.525	.921
x17	218.73	110.892	.428	.922
x18	218.67	110.368	.507	.921
x19	218.83	110.282	.470	.921

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x20	218.63	108.654	.714	.919
x21	218.67	109.195	.630	.920
x22	218.53	112.395	.375	.922
x23	218.67	110.023	.543	.921
x24	218.60	109.766	.621	.920
x25	218.67	109.195	.630	.920
x26	218.80	108.579	.640	.920
x27	218.67	110.782	.464	.921
x28	218.77	109.151	.591	.920
x29	218.73	111.444	.374	.922
x30	218.70	112.217	.306	.923
x31	219.03	112.171	.234	.924
x32	218.73	112.409	.279	.923
x33	218.70	111.734	.354	.922
x34	218.70	107.734	.762	.919
x35	218.67	108.644	.688	.919
x36	218.80	108.648	.633	.920
x37	218.83	108.213	.671	.919
x38	218.80	109.269	.572	.920
x39	218.73	110.409	.476	.921
x40	218.73	110.478	.469	.921
x41	218.70	112.907	.237	.923
x42	218.57	112.254	.363	.922
x43	218.60	113.007	.258	.923
x44	218.57	110.530	.568	.921
x45	218.60	110.869	.496	.921
x46	218.63	111.344	.422	.922
x47	218.67	110.437	.500	.921
x48	218.63	114.309	.108	.924

Scale 3: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	23

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	99.87	48.947	.287	.903
y2	99.90	47.748	.398	.900
y3	99.70	50.286	.167	.904
y4	99.77	47.633	.390	.901
y5	99.63	46.654	.615	.895
y6	99.87	46.602	.478	.899
y7	99.73	47.375	.590	.896
y8	99.77	47.771	.535	.897
y9	99.67	47.195	.617	.895
y10	99.67	46.437	.641	.894
y11	99.57	48.185	.489	.898
y12	99.50	49.086	.375	.900
y13	99.60	47.352	.605	.895
y14	99.57	46.668	.628	.894
y15	99.63	45.895	.644	.894
y16	99.73	45.030	.750	.891
y17	99.73	47.444	.506	.897
y18	99.73	46.547	.626	.894

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y19	99.57	48.392	.457	.898
y20	99.63	48.102	.486	.898
y21	99.53	47.637	.587	.896
y22	99.53	48.464	.458	.898
y23	99.50	48.466	.403	.900





ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและรายชื่อสถานศึกษา



ที่ อว 8612.2/674

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวพิชญานันท์ อินทร์รักษ์ รหัสนักศึกษา 640620084 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในหน่วยงานของท่าน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ นักศึกษา ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา โทร. 08 6260 5579

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
“WORKPLACE HAPPINESS”

รายชื่อสถานศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ ดังนี้

สถานศึกษาในอำเภอตากใบ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 แห่ง

1. โรงเรียนบ้านศรีพงัน
2. โรงเรียนบ้านตะเหลียง
3. โรงเรียนบ้านเกาะสะท้อน
4. โรงเรียนบ้านปะลุกา
5. โรงเรียนบ้านสะหรีง
6. โรงเรียนบ้านโคกมือบามีตรภาพที่ 223
7. โรงเรียนบ้านปลักปลา
8. โรงเรียนวัดชลธาราสิ่งเห(เสาร์ศึกษาคาร)
9. โรงเรียนบ้านตาบา
10. โรงเรียนบ้านหัวคลอง
11. โรงเรียนบ้านแหมแป๊ะ
12. โรงเรียนบ้านปะตะดอ
13. โรงเรียนวัดเกษตรอิการาม
14. โรงเรียนบ้านโคกงู
15. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 44 วัดฉัททันต์สนาน
16. โรงเรียนวัดโคกมะม่วง
17. โรงเรียนวัดพระพุทธ
18. โรงเรียนวัดสิทธิสารประดิษฐ์
19. โรงเรียนบ้านกูบู
20. โรงเรียนบ้านสะปอม
21. โรงเรียนบ้านโคกยามู
22. โรงเรียนบ้านไพรวัน
23. โรงเรียนวัดเกาะสวาด
24. โรงเรียนบ้านศาลาใหม่
25. โรงเรียนบ้านปูยู

สถานศึกษาในอำเภออำเภอสู่ไหงโลก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 แห่ง

26. โรงเรียนบ้านทรายอ
27. โรงเรียนบ้านตือระ มิตรภาพที่ 172
28. โรงเรียนบ้านลูโป๊ะซามา

29. โรงเรียนบ้านกวาลอซีรา
30. โรงเรียนบ้านมือบา
31. โรงเรียนบ้านลาแล
32. โรงเรียนบ้านมูโนะ
33. โรงเรียนบ้านปูโป๊ะ
34. โรงเรียนบ้านสุโหงโก-ลก
35. โรงเรียนบ้านลู้โอะลือซง

สถานศึกษาในอำเภออำเภอสุโหงปาตีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 แห่ง

36. โรงเรียนบ้านภาวะ
37. โรงเรียนบ้านสายะ
38. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 89 (บ้านโคกสยา)
39. โรงเรียนบ้านบาโงฮุมอ
40. โรงเรียนบ้านเปาะเจ๊ะเต็ง
41. โรงเรียนบ้านไอบาตู
42. โรงเรียนบ้านปือราแง
43. โรงเรียนบ้านโผลง
44. โรงเรียนบ้านโตะเต็ง
45. โรงเรียนอิสลามบ่ารุง
46. โรงเรียนบ้านปะลูลู
47. โรงเรียนบ้านปอเนาะ
48. โรงเรียนบ้านละทาน
49. โรงเรียนบ้านโคกตา
50. โรงเรียนบ้านตาเซะใต้
51. โรงเรียนบ้านกัวา (ปาตี)
52. โรงเรียนบ้านตาเซะเหนือ
53. โรงเรียนวัดโบราณสถิตย์
54. โรงเรียนวัดประดิษฐ์บุปผา
55. โรงเรียนบ้านตลิ่งสูง
56. โรงเรียนราชภัฏดี
57. โรงเรียนวัดประชุมชลธารา
58. โรงเรียนบ้านบอเกาะ

59. โรงเรียนบ้านบาโงมาแย

สถานศึกษาในอำเภออำเภอเวียง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 21 แห่ง

60. โรงเรียนบ้านสามแยก
61. โรงเรียนบ้านบาโง
62. โรงเรียนบ้านไม้ฝาด
63. โรงเรียนบ้านศาลาอุมา
64. โรงเรียนบ้านตอออก
65. โรงเรียนบ้านจะมาแกะ
66. โรงเรียนบ้านบางซุด
67. โรงเรียนบ้านตำเสาพัฒนา
68. โรงเรียนนิคมสร้างตนเองเวียง
69. โรงเรียนบ้านแม่คง
70. โรงเรียนบ้านตอแล
71. โรงเรียนบ้านยะหอย
72. โรงเรียนบ้านบูกะตา
73. โรงเรียนเทพประทานไทยยืนยง
74. โรงเรียนเพลินพิศ
75. โรงเรียนบ้านกัว (เวียง)
76. โรงเรียนบ้านกรือซอ
77. โรงเรียนบ้านเจ๊ะเหม
78. โรงเรียนบ้านเวียง
79. โรงเรียนเทพประทาน(บ้านเจ๊ะเต็ง)
80. โรงเรียนบ้านตือมายู

สถานศึกษาในอำเภออำเภอสุคีริน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 แห่ง

81. โรงเรียนนิคมพัฒนา2
82. โรงเรียนบ้านน้ำใส
83. โรงเรียนรักไทย
84. โรงเรียนบ้านภูเขาทอง
85. โรงเรียนสุคีริน
86. โรงเรียนนิคมพัฒนา 4
87. โรงเรียนนิคมพัฒนา10

88. โรงเรียนบ้านน้ำทุเรียน
89. โรงเรียนบ้านบาลุกายาอิง
90. โรงเรียนบ้านร่วมใจ
91. โรงเรียนนิคมพัฒนา5
92. โรงเรียนนิคมพัฒนา6







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสถานศึกษา มีทั้งสิ้น 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 1 คน (ตอบคนละ 1 ฉบับ)

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทั้ง 2 คน กรุณาอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง เพราะคำตอบที่ได้จะไม่สมบูรณ์ และไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงได้ จึงขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพิชญานันท์ อินทร์รักษ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพทั่วไปของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทน <input type="checkbox"/> ครู
5	ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วประเมินรายการต่าง ๆ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์					
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานและผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
4	ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
5	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
6	ผู้บริหารมีผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพที่ได้รับการยอมรับในองค์กรและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง					
การบริการที่ดี						
7	ผู้บริหารมีความตั้งใจปรับปรุงระบบวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
8	ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
9	ผู้บริหารมีการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารใส่ใจและเต็มใจให้บริการผู้มาติดต่อ เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น					
11	ผู้บริหารให้บริการทุกฝ่ายอย่างให้เกียรติ แสดงความนับถือ และเสมอภาค เท่าเทียมกัน					
12	ผู้บริหารมีการประเมิน/สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ					
การพัฒนาตนเอง						
13	ผู้บริหารศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง					
14	ผู้บริหารรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ					
15	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน					
16	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่					
17	ผู้บริหารวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม					
18	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูผู้สอน และบุคลากรในการพัฒนาตนเอง					
การทำงานเป็นทีม						
19	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือ ทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี					
20	ผู้บริหารให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน					
21	ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม					
22	ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม					
23	ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้กำลังใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
24	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานให้สำเร็จ					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
การวิเคราะห์และสังเคราะห์						
26	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบได้ดี					
27	ผู้บริหารมีแผนงานและโครงการที่สอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร และมีการระบุตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน					
28	ผู้บริหารมีความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน					
29	ผู้บริหารมีทักษะในการคิดเป็นขั้นตอน มองปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมในการทำงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง					
30	ผู้บริหารสามารถแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการแล้วสามารถนำมารวมเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้					
การสื่อสารและจูงใจ						
31	ผู้บริหารมีความสามารถด้านภาษามากกว่า 1 ภาษา					
32	ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด เขียน และสื่อสารในโอกาสต่างๆ ได้เป็นอย่างดี					
33	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี					
34	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน					
35	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารกับบุคคลอื่นให้เข้าใจได้อย่างรวดเร็วและชัดเจนทุกครั้ง					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
36	ผู้บริหารสามารถเลือกรูปแบบการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม และมีเทคนิคในการสื่อสารเพื่อดึงดูดความสนใจและเข้าถึงผู้รับสารได้อย่างเหมาะสม					
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
37	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสมและมีความยุติธรรม					
38	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
39	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร					
40	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ					
41	ผู้บริหารจัดกิจกรรม/โครงการ/สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง					
42	ผู้บริหารความเข้าใจ เข้าถึง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรเป็นอย่างดี					
การมีวิสัยทัศน์ (X₈)						
43	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือ ทิศทางการพัฒนาองค์กร ร้อยละ 80 ขึ้นไป					
44	ผู้บริหารมีความทันสมัยและสร้างสรรค์วิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด					
45	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์/ทิศทางการบริหารงานที่สะท้อนความมุ่งมั่น ค่านิยมชัดเจน ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน					
46	ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนเทคนิค วิธีการ เมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
47	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และสามารถเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
48	ผู้บริหารเปิดกว้าง ยอมรับ และปรับเปลี่ยนองค์กรไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันต่อสถานการณ์					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วประเมินรายการต่าง ๆ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา					
2	นักเรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา					
3	นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในระดับต่อไปได้เพิ่มขึ้นหรือไม่ลดลงไปจากปีที่ผ่านมา					
4	นักเรียนสามารถแข่งขันทักษะทางวิชาการและได้รับรางวัลด้านวิชาการอยู่เสมอทุกปี					
5	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	สถานศึกษามีความโดดเด่นทางด้านวิชาการ และเป็นที่ยอมรับจากทั้งผู้ปกครองและจากสถานศึกษาอื่น ๆ					
ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก						
7	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน					
8	นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์					
9	นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา					
10	นักเรียนมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ชุมชน และสังคม เป็นพลเมืองที่ดี					
11	นักเรียนไม่มีปัญหาที่เกี่ยวกับคดีความ เช่น ยาเสพติด อาชญากรรม เป็นต้น					
12	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความรักสถานศึกษา ทำประโยชน์ และปกป้องชื่อเสียงของสถานศึกษา					
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
13	ผู้บริหารและครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และปรับเปลี่ยนไป ตามการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย					
14	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและนักเรียนพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
15	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น					
16	สถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อ สถานการณ์และความเจริญก้าวหน้าที่เปลี่ยนไป					
17	สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากชุมชน และหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา					
18	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยและมีความหลากหลาย ตอบสนองผู้เรียนหลากหลายกลุ่ม					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา						
19	ผู้บริหารและคณะครูนำผลการเรียนรู้และสารสนเทศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนในภาคการศึกษาต่อไป					
20	สถานศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน					
21	ผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างสันติ					
22	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาแรงจูงใจหรือเหตุการณ์ฉุกฉุกลงในเรียนได้เป็นอย่างดี					
23	ผู้บริหารร่วมมือกับ ครู ผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น ๆ ในการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม					



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาวพิชญานันท์ อินทร์รักษ์

วุฒิการศึกษา

ระดับปริญญาตรี : ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ระดับปริญญาโท : ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปัจจุบันศึกษาต่อระดับปริญญามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สถานที่ทำงาน

โรงเรียนบ้านหัวคลอง อำเภอดากใบ จังหวัดนราธิวาส

ประวัติรับราชการ

พ.ศ. 2560 ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านโต๊ะเต็ง

อำเภอสู่หงป่าติ จังหวัดนราธิวาส

พ.ศ. 2562 ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านหัวคลอง อำเภอดากใบ

จังหวัดนราธิวาส

พ.ศ. 2566 - ปัจจุบัน ตำแหน่ง ครู ชำนาญการ

โรงเรียนบ้านหัวคลอง อำเภอดากใบ จังหวัดนราธิวาส