



สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

อัญชณา ใจซื่อดี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

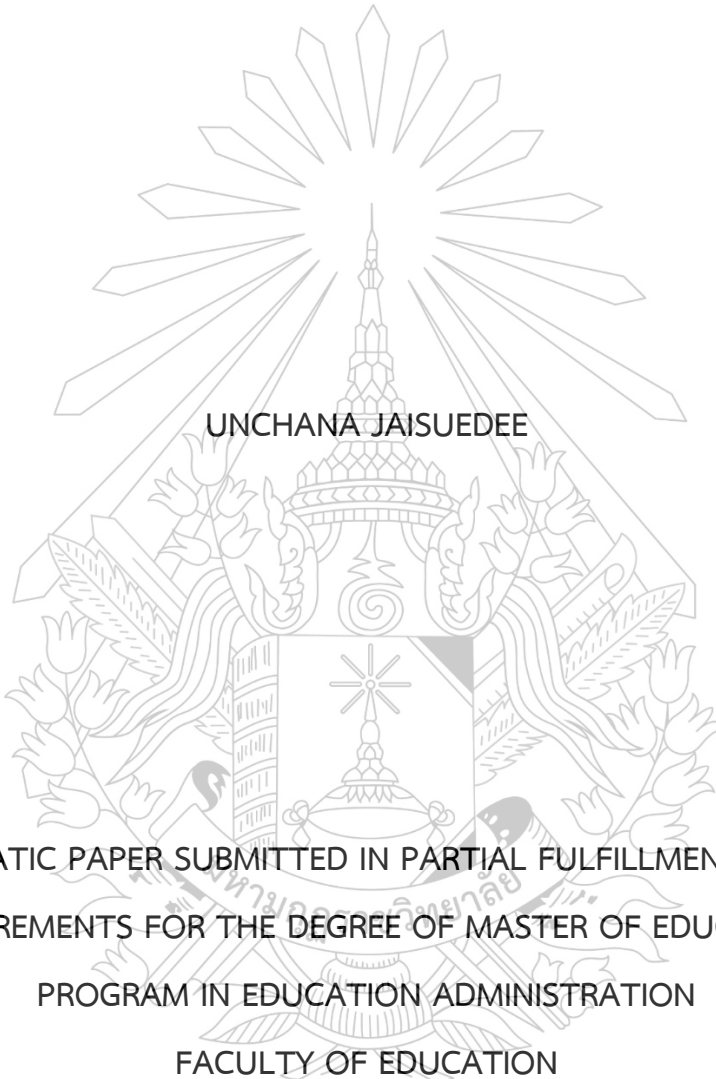
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE
EFFICIENCY OF SCHOOL MANAGEMENT UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE OF SURAT THANI & CHUMPHON

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two figures holding a banner. Above the shield is a large, multi-tiered stupa. The entire emblem is surrounded by a decorative border of lotus flowers and leaves.

UNCHANA JAISUEDEE

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
ชื่อนักศึกษา	อัญชณา ใจซื่อดี
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	พระครูวุฒิชัยการโกศล , ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(พระครูวุฒิชัยการโกศล , ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุนจะน่า)

กรรมการ

(ดร.สุภัทรา ภูษิตร์ตนาวลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
ชื่อนักศึกษา	อัญชณา ใจซื่อดี
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	พระครูวุฒิชัยการโกศล , ดร.

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2568 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยคือ แบบสอบถาม คุณภาพเครื่องมืออยู่ระหว่าง .67 ถึง 1.00 ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติและสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า เมื่อนำตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความร่วมมือใจ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้ร้อยละ 53.50 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.731 + .380 (X_3) + .238 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .487 (X_3) + .326 (X_4)$$

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพ



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	THE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF SCHOOL MANAGEMENT UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE OF SURAT THANI & CHUMPHON
Student's Name	Unchana Jaisuedee
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Education Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Phrakhruwuttichaikarnkosol , Dr.

This independent study aimed to: 1) examine the competencies of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani-Chumphon; 2) investigate the effectiveness of school administration by school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani-Chumphon; 3) examine the relationship between school administrators' competencies and the effectiveness of school administration under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani-Chumphon; and 4) identify the predictive variables of school administrators' competencies affecting the effectiveness of school administration under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani-Chumphon. The population consisted of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani-Chumphon in the 2025 academic year. The sample included 341 teachers. The research instrument was a questionnaire, with item-objective congruence (IOC) values ranging from .67 to 1.00 and a reliability coefficient of .97. The statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis (enter method and stepwise method).

The research findings revealed that:

1) The overall level of school administrators' competencies under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani–Chumphon was at the highest level.

2) The overall effectiveness of school administration by school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani–Chumphon was also at the highest level.

3) The analysis of the relationship between school administrators' competencies and the effectiveness of school administration under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani–Chumphon indicated a strong positive correlation ($r = .725$), which was statistically significant at the .01 level.

4) Regarding the predictive variables of school administrators' competencies affecting the effectiveness of school administration under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani–Chumphon, it was found that achievement orientation (X_3) and teamwork (X_4) jointly predicted the effectiveness of school administration at a statistically significant level of .001. These variables accounted for 53.50 percent of the variance.

Unstandardized score equation:

$$\hat{Y} = 1.731 + .380 (X_3) + .238 (X_4)$$

Standardized score equation:

$$\hat{Z} = .487 (X_3) + .326 (X_4)$$

Keywords: Competency, School Administrators, Effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่องนี้ สำเร็จเรียบร้อยลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร. คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ได้เมตตาให้ข้อแนะนำตลอดจนคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ

ขอขอบพระคุณ พระครูอุทัยการโกศล, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ อีกทั้งได้สละเวลาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณ นางจิตติมา วรชาติ นางอิสริยา บุญหนัก และนางจิตติมา มุขพริ้ม ในฐานะที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ได้ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งในการจัดทำเครื่องมือวิจัย และการจัดทำสารนิพนธ์ ขอขอบคุณคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกราชทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ดูแลช่วยเหลือในด้านเอกสารจัดทำสารนิพนธ์ ตลอดจนเพื่อนนิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทุกคน ที่ให้กำลังใจรวมทั้งความหวังใจที่มอบให้ผู้วิจัยตลอดมา ประโยชน์ และคุณค่าอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดนี้แด่ผู้มีพระคุณมีบิดา-มารดา เป็นต้น และอาจารย์ อันเป็นที่เคารพสูงสุด ที่ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจตลอดมา ณ โอกาสนี้

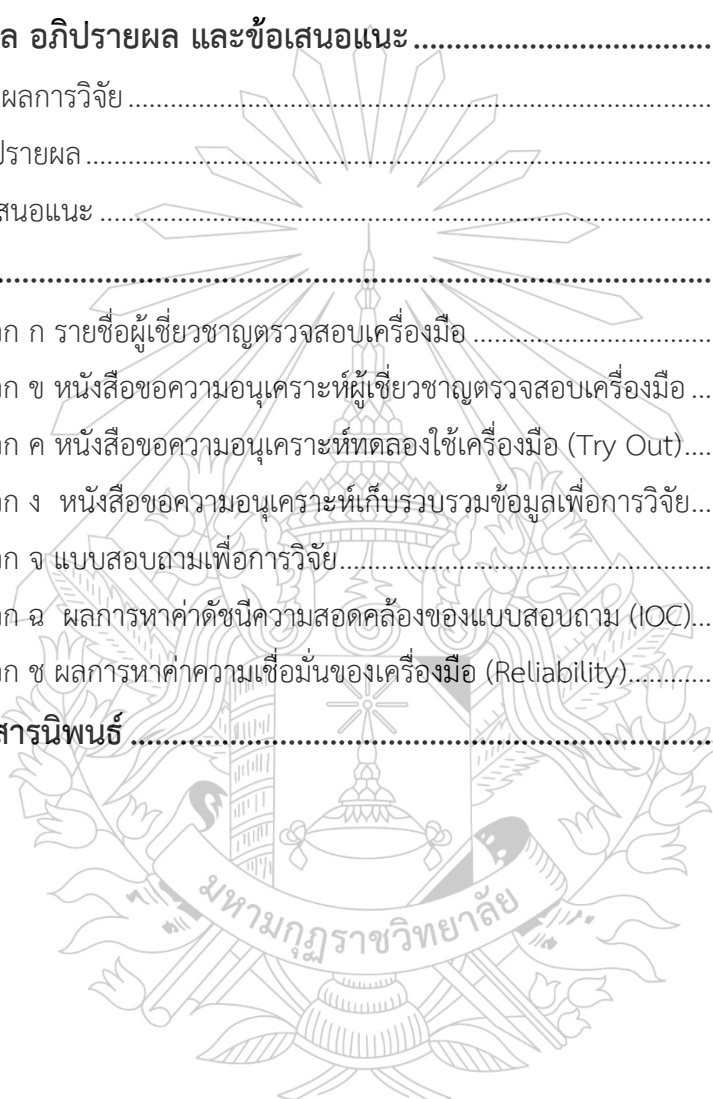
อัญชญา ใจซื่อดี



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 คำถามการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา	40
2.3 บริบท สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	63
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	78
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	78
3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	78
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	79
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	81

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	83
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	85
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	88
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	105
5.1 สรุปผลการวิจัย	105
5.2 อภิปรายผล	111
5.3 ข้อเสนอแนะ	118
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	125
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	127
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out).....	131
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	133
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	135
ภาคผนวก ฉ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....	142
ภาคผนวก ช ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability).....	148
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	150



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ	30
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาและองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	38
ตารางที่ 2.3 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพสถานศึกษา	53
ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา	60
ตารางที่ 3.1 กลุ่มประชากร	79
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง/วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการ	89
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	90
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านคุณธรรมจริยธรรม .	91
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านจิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี).....	92
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์...	93
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านความร่วมมือร่วมใจ	94
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร .	95
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านหลักสูตรและการสอน	96
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา	97

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้าน การมีส่วนร่วม.....	98
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้าน ผู้เรียน.....	99
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	100
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนก ตามรูปแบบโดยภาพรวม.....	101
ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.....	102
ตารางที่ 4.15 แสดงผลความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุ ราษฎร์ธานี ชุมพร.....	103
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	104

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 โมเดลแสดงองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	34
ภาพที่ 2.2 โมเดลแสดงองค์ประกอบของประสิทธิภาพสถานศึกษา.....	56
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างหน่วยงาน.....	68



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่การศึกษาถูกมองว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง พัฒนาองค์กร และยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งมุ่งเน้นให้สถานศึกษาทุกแห่งเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งครอบคลุมโรงเรียนมัธยมศึกษาหลายแห่งที่มีบริบทต่างกันทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และภูมิศาสตร์ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (McClelland, 1973, p. 87) การบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นภารกิจที่ท้าทายและมีพลวัตสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะทั้งเชิงวิชาการและภาวะผู้นำ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ท่ามกลางบริบทการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายการศึกษาระดับประเทศและระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะในพื้นที่เขตการศึกษาภาคใต้ตอนบน เช่น เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านทรัพยากร สภาพแวดล้อม และความต้องการของผู้เรียน สมรรถนะของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาโดยตรง (Boyatzis, 1982, p. 124)

การบริหารสถานศึกษาในบริบทปัจจุบันไม่เพียงแต่ต้องใช้ทักษะเชิงบริหารเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยความสามารถเชิงภาวะผู้นำ การสื่อสาร การวางแผน การจัดการเชิงกลยุทธ์ การใช้เทคโนโลยี และการสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะของผู้บริหารจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงแค่ด้านวิชาการ หากแต่รวมถึงด้านคุณธรรม จริยธรรม ทักษะคิด ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการมีส่วนร่วมกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560, หน้า 92) การขาดสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน เช่น ความล่าช้าในการพัฒนาหลักสูตร คุณภาพผู้เรียนไม่ตรงตามมาตรฐาน การบริหารงบประมาณไม่โปร่งใส หรือการบริหารบุคลากรที่ไม่สามารถสร้างขวัญกำลังใจ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ขณะที่สำนักงาน ก.ค.ศ. (2560) ได้ระบุกรอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้าน

การนำการเปลี่ยนแปลง (2) ด้านการบริหารจัดการองค์กร (3) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (4) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ (5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้จัดการองค์กร และผู้สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 104) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ด้านหลัก ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร การสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการเป็นผู้นำที่สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรภายในองค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการบริหารงานในโรงเรียนที่มีความหลากหลายของปัญหาและข้อจำกัด ซึ่งต้องการความสามารถในการบูรณาการแนวคิดและปฏิบัติการให้สอดคล้องกัน งานวิจัยจำนวนมากยังสะท้อนว่า สมรรถนะเชิงสังคมและอารมณ์ เช่น ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจในบริบทชุมชน และความสามารถในการประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ล้วนเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของผู้บริหารยุคใหม่ (Fullan, 2014, p. 96)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ชุดของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่สามารถประยุกต์ใช้ในบริบทการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (Boyatzis, 1982, p. 58) ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถบริหารงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรโดยไม่หลุดจากกรอบคุณธรรมจริยธรรม และสามารถปรับใช้ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความยืดหยุ่น องค์ประกอบของสมรรถนะอาจแตกต่างกันไปตามกรอบแนวคิดทางการศึกษาและบริบทของแต่ละประเทศ แต่โดยทั่วไปจะครอบคลุมสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การบริหารงานวิชาการ การพัฒนาคน การบริหารทรัพยากร และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะเชิงภาวะผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยตรง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษานั้นไม่อาจแยกออกจากคุณภาพของสมรรถนะผู้บริหารได้เลย ผู้นำสถานศึกษาที่มีสมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การสื่อสาร และการพัฒนาครูสามารถสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญยิ่งไปกว่านั้น สมรรถนะของผู้บริหารมีบทบาทในฐานะตัวกลางที่ถ่ายทอดนโยบายการศึกษาสู่ระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนมัธยมที่ต้องเผชิญกับความหลากหลายของผู้เรียน ทรัพยากรที่จำกัด และความคาดหวังจากชุมชนท้องถิ่น การบริหารสถานศึกษาจึงไม่ใช่เพียงการบริหารตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยสมรรถนะเฉพาะที่เชื่อมโยงกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) การบริหารวิสัยทัศน์และพันธกิจ (Visionary

Leadership) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งล้วนส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาโดยรวม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการดำเนินงาน ทั้งนี้ยังให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ระบบบริหารจัดการที่มีมาตรฐานเพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้หน่วยงานยังยึดมั่นในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10 ในการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ (โรงเรียนนสาสน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2566, หน้า 75) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ และโรงเรียนในสังกัดได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการในทุกมิติ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยให้ความสำคัญกับความถูกต้อง ความครบถ้วน และความทันสมัยของข้อมูล เพื่อเพิ่มความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม โรงเรียนยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น การบริหารงานบุคคล ภาระงานของครูที่ส่งผลต่อความเครียด และความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ในบริบทดังกล่าว สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำพาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหาร ได้แก่ ความสามารถในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยประเมินความสามารถของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญดังที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและมีความสนใจในการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้ผลการศึกษานี้ในการพัฒนาการศึกษาและยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้สูงขึ้น รวมถึงการกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในยุคปัจจุบัน

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร อยู่ในระดับใด

1.3.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร กับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด

1.3.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่

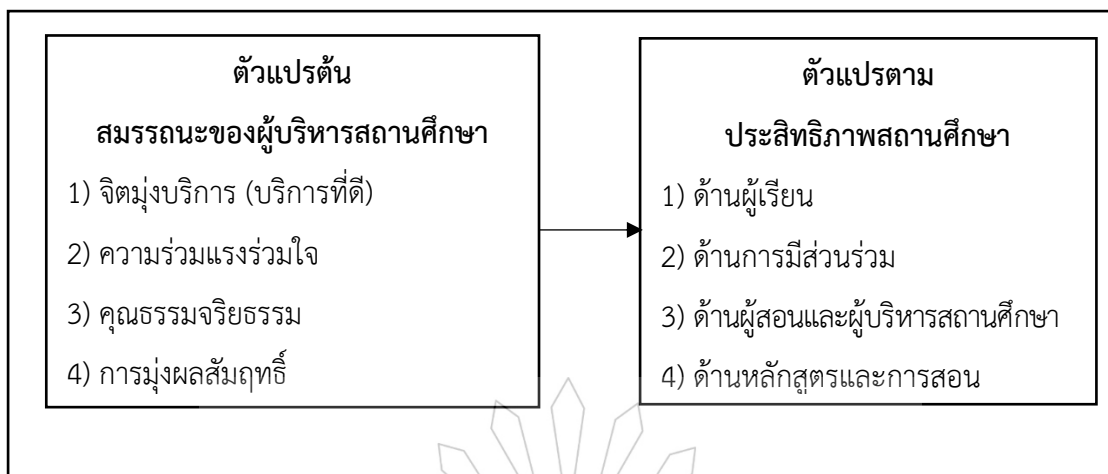
1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรเป็นไปในทิศทางบวก

1.4.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย คือ ตัวแปรต้น คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 4 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556, หน้า 47 - 49) และ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29-35) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 3,010 คน จากทั้งหมด 66 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 341 คน

1.6.2 ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มี 4 ด้าน ดังนี้

1. จิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี)
2. ความร่วมแรงร่วมใจ
3. คุณธรรมจริยธรรม
4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผู้เรียน

2. ด้านการมีส่วนร่วม
3. ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา
4. ด้านหลักสูตรและการสอน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยนิยามศัพท์ในการวิจัย ดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะมีความรู้ ความสามารถ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จและสามารถทำให้งานนั้นมีความโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ

จิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การมุ่งใจให้บริการ สร้างและดำรงวัฒนธรรมขององค์กร สนับสนุนบุคคลอื่นได้ให้บริการที่จำเป็นอย่างมีคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติตามได้ตามที่ต้องการ

ความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหลายคนทำงานร่วมกันอย่างสอดคล้องประสาน โดยมีเป้าหมายเดียวกันและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งภายในทีมเดียวกันและระหว่างทีมงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ลักษณะสำคัญของความร่วมมือร่วมใจคือความสามารถของสมาชิกแต่ละคนในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแต่ละคนพร้อมที่จะสนับสนุน ช่วยเหลือ แบ่งปันข้อมูล รับผิดชอบงานร่วมกัน และยอมปรับตัวเพื่อให้การทำงานราบรื่น

คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามหลักความดี ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และมีวินัยในตนเอง โดยยึดถือหลักจริยธรรมและมาตรฐานวิชาชีพเป็นแนวทางในการทำงาน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน พร้อมทั้งเป็นพลังสำคัญที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติภารกิจขององค์กรและรัฐบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ รวมถึงศักยภาพในการจูงใจและพัฒนาผู้ร่วมงานให้เติบโตและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความตระหนักในเป้าหมายและทิศทางของทีมและองค์กร ทั้งยังช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัว และให้ความสำคัญกับประโยชน์ของส่วนรวม ไม่ว่าจะในกลุ่ม องค์กร หรือสังคมโดยรวม

ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้ การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็น มีความชัดเจน ช่วยให้เห็นวิธีการในการพัฒนาการทำงานให้มีผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

ด้านผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่พวกเขาจะได้รับ โดยการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น พร้อมทั้งใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อผลักดันให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงและยั่งยืน

ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้นำให้ความสำคัญกับคนและความรู้สึกของคนเป็นหลัก มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง ไม่เน้นการควบคุมสั่งการ พอใจที่จะให้สมาชิกในทีม มีความสุขกับงานรักษาสัมพันธ์ภาพในทีม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น คอยชี้แนะ ให้กำลังใจ รับฟังและอำนวยความสะดวก กระตุ้นให้สมาชิกในทีมประชุมอภิปรายร่วมกัน ตัดสินใจและแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน คอยติดตามผลการปฏิบัติงานและเปิดรับข้อเสนอแนะ

ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ด้านหลักสูตรและการสอน หมายถึง การออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงและเชื่อมโยงความรู้กับชีวิต สังคม และการทำงาน การสอนต้องมุ่งให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน และสร้างสรรค์ มากกว่าการท่องจำเนื้อหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและนำไปใช้ได้จริง

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการณสถานศึกษาในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

ครู หมายถึง บุคคลผู้มีหน้าที่สอน ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และคุณธรรมแก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความสามารถ พัฒนาตนเอง และเติบโตอย่างสมบูรณ์ในด้านต่าง ๆ ทั้งทางวิชาการ

สังคม และจริยธรรม ให้จัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.8.2 ได้ทราบถึงระดับประสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.8.3 ได้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.8.4 สามารถนำมาเป็นแนวทางให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปศึกษาและใช้ในการพัฒนา
การศึกษาและยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งกำหนดแนวทางในการพัฒนา
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ครั้นนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

- 2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ
- 2.1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
- 2.1.3 ประเภทของสมรรถนะ
- 2.1.4 ประเภทสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.5 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

- 2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพสถานศึกษา
- 2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพสถานศึกษา
- 2.2.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพสถานศึกษา

2.3 บริบท สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

- 2.3.1 ประวัติความเป็นมา
- 2.3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์
- 2.3.3 โครงสร้างหน่วยงาน
- 2.3.4 ภารกิจ และหน้าที่รับผิดชอบ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า สมรรถนะ มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Competency ซึ่งในภาษาไทยได้มีผู้ใช้แตกต่างกันไป เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้บัญญัติศัพท์ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

เชิงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งในที่นี้จะใช้คำว่า สมรรถนะ เนื่องจากเป็นคำที่ถูกใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุด โดยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้ แมคเคลแลนด์ (McClelland) กล่าวว่า สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ (David C. McClelland, 1973, p. 57)

โอ ฮาแกน (O'Hagan, 1996, p. 4) ได้ให้นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และค่านิยมซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้และทักษะจะเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และสามารถฝึกอบรมและพัฒนาได้ง่ายกว่าการ

บอยัตซีส (Boyatzis, 1982, p. 64) คำว่า “สมรรถนะ” ได้รับการอธิบายไว้อย่างเป็นระบบโดย Boyatzis ซึ่งถือเป็นหนึ่งในนักวิชาการคนสำคัญที่วางรากฐานแนวคิดด้านสมรรถนะอย่างชัดเจน โดยเขาให้ความหมายว่า “สมรรถนะคือคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ หรือมีความสามารถโดดเด่นในงาน” ความหมายนี้มีใช้เพียงแค่การระบุว่าใครทำงานเก่งหรือไม่เก่งเท่านั้น แต่เน้นถึงองค์ประกอบภายในที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ Boyatzis ชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่อยู่ในระดับลึกของบุคคล (underlying characteristics) กล่าวคือ ไม่ใช่แค่พฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็นภายนอกเท่านั้น แต่รวมถึงองค์ประกอบที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลซึ่งส่งผลต่อวิถีคิด วิถีตัดสินใจ และวิถีปฏิบัติงาน องค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่

(1) แรงจูงใจ (Motives) ซึ่งหมายถึงพลังขับเคลื่อนภายในที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความต้องการประสบความสำเร็จ หรือความใฝ่เรียนรู้

(2) ลักษณะนิสัยส่วนตัว (Traits) เช่น ความอดทน ความซื่อสัตย์ ความรอบคอบ ซึ่งเป็นคุณลักษณะประจำตัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ

(3) ทักษะ (Skills) หมายถึงความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างคล่องแคล่ว เช่น ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการสื่อสาร หรือทักษะการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและฝึกฝนได้

(4) ภาพลักษณ์ตนเอง (Self-image) หรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง เช่น ความมั่นใจในบทบาทของตน ความรู้สึกว่าคุณค่าในงาน หรือการมองว่าตนเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

(5) ความรู้เฉพาะทาง (Specialized Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสาขาวิชาซีพนั้นๆ เช่น ครูต้องมีความรู้ด้านการสอน นักบัญชีต้องมีความรู้เรื่องมาตรฐานบัญชี เป็นต้น

การทำความเข้าใจสมรรถนะในมุมมองของ Boyatzis จึงช่วยให้เห็นภาพว่า ความสำเร็จในการทำงานไม่ได้เกิดจากเพียงแค่ความรู้หรือทักษะเท่านั้น แต่ต้องอาศัยคุณลักษณะเชิงลึกที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงาน และส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993, p. 49) สมรรถนะเป็นแนวคิดที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในการแยกแยะความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลงานดีเด่นกับผู้ที่มีผลงานในระดับปกติ กล่าวคือ สมรรถนะมิใช่เพียงแค่ความสามารถทั่วไป แต่เป็น ชุดของพฤติกรรมเชิงคุณภาพ ที่สะท้อนถึงระดับความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง ผู้ที่มีสมรรถนะสูงมักจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง เช่น การริเริ่ม การคิดเชิงกลยุทธ์ ความรับผิดชอบ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี พฤติกรรมเหล่านี้สามารถสังเกตและวัดผลได้อย่างชัดเจน ทำให้องค์กรสามารถนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดสมรรถนะเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง จะช่วยให้องค์กรสามารถเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงาน รวมทั้งสามารถวางแผนการพัฒนาทักษะหรือศักยภาพของบุคลากรให้ตรงเป้าหมาย และสร้างระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรในระยะยาว

เดลส์, และเฮส (Dales & Hes, 1995, p. 80) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) นอกจากนี้ ได้ให้ความหมายสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational Competence) ว่าหมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่า “มาตรฐาน” ในที่นี้คือองค์ประกอบของความสามารถ (Element of Competence) บวกกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) และคำอธิบายขอบเขตงาน (Range Statement)

ในส่วนของนักวิชาการของไทยได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน พอสรุปได้ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กล่าวถึงสมรรถนะว่าหมายถึง

คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่นในองค์กร

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560, หน้า 87) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะของขีดความสามารถที่เป็นกลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละคน สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

พัชรา วาณิชวสิน (2560, หน้า 13) ยังได้กล่าวถึงสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง การมีคุณลักษณะคุณสมบัติ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และแรงผลักดัน ที่แสดงออกมาเป็น “พฤติกรรม” ที่ช่วยทำให้ทำงานได้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะพิเศษที่อยู่ในตัวบุคคลโดยสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมการแสดงออกที่บ่งบอกว่าบุคคล นั้นมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษอย่างไร โดยมีความเชื่อว่าความสามารถที่บุคลากรมีนั้นจะ ส่งผลต่อเป้าหมายหรือผลลัพธ์

ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี (2563, หน้า 179) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง องค์รวมด้านความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Abilities) ประสบการณ์ (Experiences) ความเป็นตัวตน (Self-concept) อุปนิสัยหรือบุคลิกภาพส่วนตัว (Traits) และแรงจูงใจ (Motivation)

จากความหมายตามที่นักการศึกษาต่างๆ ได้กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานในตำแหน่งหนึ่งๆ และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 44) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคลากรและความสำเร็จของสถานศึกษา หากสถานศึกษามีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีสมรรถนะที่ดีด้วย ทั้งนี้ สมรรถนะยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน

ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565, หน้า 13) สมรรถนะมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร องค์กรจึงต้องมีวิวัฒนาการและประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท ช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการทำงานเป็นทีมจะก่อให้เกิดการพัฒนาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน นำไปสู่การเสริมสร้างสมรรถนะของบุคคล ส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถได้อย่างต่อเนื่อง

จิรศักดิ์ จันกัน (2566, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาและเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา ได้แก่

1. การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน
2. การพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างเป็นระบบ
3. การสร้างความรู้สึกร่วมกันขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ
4. การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

อรวรรณ สารขัติ (2566, หน้า 20) สมรรถนะมีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์กรที่ต้องประสานงานกับผู้อื่น โดยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความสามารถ ช่วยในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงกำหนดวิวัฒนาการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กร

นุรฮายาตี ดาตุมะดา (2567, หน้า 32) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการบริหารบุคคลในองค์กร เพราะช่วยคัดกรองบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้ ยังใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์กร กล่าวคือ สมรรถนะมีความสำคัญในการช่วยพัฒนาบุคลากรและองค์กร โดยช่วยคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน ส่งเสริมการพัฒนาและฝึกอบรมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ สมรรถนะยังช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในองค์กร

2.1.3 ประเภทของสมรรถนะ

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

แมคเคลล์แลนด์ (McClelland, 1973, p. 57) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะของบุคคลเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ด้านความรู้หรือทักษะขั้น พื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการฟัง การพูด การอ่าน หรือการ เขียน หรือความรู้ในสินค้าที่ตนเองขายอยู่เป็นประจำ ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้ตนเองมี ความสามารถแตกต่างไปจากผู้อื่นหรือไม่สามารถทำให้มีผลงานดีกว่าบุคคลอื่นได้ ดังนั้น สมรรถนะใน กลุ่มนี้นักวิชาการบางกลุ่มได้ลงความเห็นว่าเป็นทักษะขั้นพื้นฐานเหล่านี้ไม่ใช่สมรรถนะ

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานหรือสูงกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านี้ แตกต่างจากผู้อื่นอย่างชัดเจน สมรรถนะในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ อื่นๆ (รวมถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดความสำเร็จที่เลิศในผลงาน ซึ่งนักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะกลุ่มนี้มากกว่ากลุ่ม แรก เพราะสามารถนำไปพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993, p. 343) ได้แบ่งสมรรถนะ ออกเป็นกลุ่มต่างๆ รวม 6 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำและสัมฤทธิ์ผล (achievement and action) สมรรถนะกลุ่ม การกระทำและสัมฤทธิ์ผล ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ 1) การมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ (Achievement orientation) 2) การเอาใจใส่ต่อระเบียบคุณภาพ และความถูกต้อง (Concern for order, quality, and accuracy) 3) ความคิดริเริ่ม (Initiative) 4) การแสวงหาข่าวสาร (Information seeking)

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริการคนอื่นและการช่วยเหลือ (Helping and human service) สมรรถนะกลุ่มการบริการคนอื่นและการช่วยเหลือประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความเข้าใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal standing) 2) การมุ่งสู่บริการลูกค้า (Customer service orientation)

สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and influence) สมรรถนะกลุ่ม การใช้อิทธิพลและผลกระทบ ประกอบด้วยสมรรถนะต่างๆ ดังนี้ 1) การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and influence) 2) การตระหนักถึงองค์กร (Organizational awareness) 3) การสร้าง สัมพันธภาพ (Relational building)

สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการ (Managerial) สมรรถนะกลุ่มการบริหารจัดการ ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ 1) การมุ่งพัฒนาคนอื่น (Developing others) 2) การชี้แนะ : การใช้อำนาจที่มีอยู่ตำแหน่งและการยืนกราน (Assertiveness : assertiveness and use of position power) 3) การให้ความร่วมมือและทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork and cooperation) 4) ภาวะการณ เป็นผู้นำกลุ่ม (Team leadership)

สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้คิด (Cognitive) สมรรถนะกลุ่มการรู้คิดประกอบด้วย สมรรถนะ ต่างๆ ดังนี้ 1) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) 2) การคิดรวบยอด (Conceptual thinking) 3) ความชำนาญทางการบริหารจัดการ/วิชาชีพ/เทคนิค (Technical/professional managerial expertise)

สมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนตัว (Personal effectiveness) สมรรถนะกลุ่ม ประสิทธิภาพส่วนตัว ประกอบด้วยสมรรถนะต่างๆ ดังนี้ 1) การควบคุมตนเอง (Self-control) 2) ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) ความมุ่งมั่นต่อองค์กร (Organizational commitment)

พพรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2564, หน้า 17) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะไว้ 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้อง มีเพื่อ ช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ บุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคล ที่ สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นที่เหนือกว่าบุคคลทั่วไป ส่วนความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทัศนคติเพียง อย่างเดียวจะไม่ถือเป็นสมรรถนะ แต่จะเป็นส่วนหนึ่งทีก่อให้เกิดสมรรถนะ

ชูชัย สมितिไกร (2566, หน้า 30) ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะหลักที่บุคลากรภายใน องค์กร จำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใด หรือระดับตำแหน่งงานใดก็ตาม

2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะในส่วนที่เป็น ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ

3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) หมายถึง สมรรถนะที่บุคลากรในระดับ ผู้บริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์การบางแห่งอาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า “สมรรถนะด้านการจัดการ” (Management Competency)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559, หน้า 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อ พัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับโลกศตวรรษที่ 21 (ฉบับสรุป) แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนา สมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 คือสำหรับการวิจัยนี้ ประกอบด้วย สมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่

1. การรู้หนังสือ (Literacy) และความสามารถในการอ่าน (Reading Component Skills)
2. ความสามารถในการคิดคำนวณ (Numeracy)
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใต้สภาพแวดล้อมที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี (Problem Solving in Technology-Rich Environments)

สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภา (2556, หน้า 47-49) ได้มีประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง มาตรฐานความรู้ สาระความรู้ และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตาม มาตรฐานความรู้ไว้ 7 ด้าน 15 สมรรถนะ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 สมรรถนะ ได้แก่ 1) มีอุดมการณ์ของผู้บริหาร และ แนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และ 2) สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ
2. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 2 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และ 2) สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้
3. ด้านการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 2) เลือกใช้ทฤษฎีหลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม และ 3) สามารถบริหารงานวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

4. ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้ และ 2) ปฏิบัติการประเมิน และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

5. ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย 2 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และ 2) สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ

6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 2 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก และ 2) นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย 2 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม และ 2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2565, หน้า 13) ได้ระบุว่าสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่สะท้อนให้เห็น ถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แสดงแตกต่างกัน โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

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

2. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถ ด้านการบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นจากภาระหน้าที่รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในองค์กร โดย องค์กรแต่ละแห่งจะกำหนดความสามารถที่คาดหวังจากผู้บังคับบัญชาไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ ขอบเขตของงานที่ต้องทำหน้าที่ดูแล

3. สมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถตาม ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ขึ้นอยู่กับขอบเขตของงานที่กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งงาน (Job Description) โดยคาดหวังจากบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งงานนั้นๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ 1) ความสามารถในงานของกลุ่มงาน (Common Functional Competency) หมายถึง ความสามารถที่เป็นมาตรฐานสำหรับทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน คือทุกคนที่ทำงานในกลุ่มงานเดียวกัน

ควรมีความสามารถนี้เหมือนกัน และ 2) ความสามารถเฉพาะในงาน (Specific Functional Competency) หมายถึง ความสามารถที่เป็นมาตรฐานสำหรับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สมรรถนะคือความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละงานหรือแต่ละตำแหน่งจะต้องอาศัยสมรรถนะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งด้านความรู้เฉพาะ ความสามารถในการคิด การทำงานร่วมกับผู้อื่น และคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ โดยทั่วไปสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็นหลายประเภท ซึ่งช่วยให้การประเมิน การพัฒนา และการกำกับดูแลองค์กรเป็นระบบมากขึ้น ในภาพรวมประเภทของสมรรถนะทั้งหมดนี้ช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีทิศทางที่ชัดเจน ทั้งการสรรหา การอบรม การประเมินผล และการพัฒนาศักยภาพ ทำให้องค์กรสามารถเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงานและส่งเสริมให้แต่ละคนพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น

2.1.4 ประเภทของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ประเภทของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การจำแนกกลุ่มความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรการศึกษา ซึ่งนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้จัดแบ่งไว้หลายลักษณะ แต่โดยภาพรวมสามารถสรุปได้ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2558, หน้า 17-18) ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการบริหาร ตาม Model สมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 8 สมรรถนะหลัก คือ

1) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์ระหว่างกระแสนานาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนเองและในองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย ความเข้าใจนี้ยังรวมถึงความสามารถในการคาดการณ์ผลกระทบจากนโยบายภาครัฐ แนวคิดใหม่ ๆ ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรและภารกิจที่ตนรับผิดชอบ

2) การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความชวนชวยสนใจใฝ่รู้เพื่อสังคมพัฒนา ศักยภาพความรู้ความเข้าใจความสามารถของตนในการปฏิบัติงานราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงหมายถึง การยอมรับและเปิดรับความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งมีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ แม้ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4) ความร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจในการทำงานร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยที่ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทเป็นสมาชิกในทีม ไม่ใช่หัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม

5) คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติและการปฏิบัติตนตามหลักการที่ถูกต้อง ทั้งในแง่ของกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงแนวทางวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อรักษาศักดิ์ศรีของอาชีพข้าราชการ และสนับสนุนภารกิจหลักของกรุงเทพมหานครให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามในการปฏิบัติงานราชการ ให้ดีหรือเหนือกว่ามาตรฐานที่กำหนด ซึ่งมาตรฐานนั้นอาจอ้างอิงจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หรือจากเกณฑ์ที่ส่วนราชการได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังหมายถึงการสร้างสรรคและพัฒนาผลงานหรือกระบวนการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่โดดเด่นและท้าทาย

7) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายและเพื่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร

8) จิตมุ่งบริการหมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารในการให้บริการที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2558, หน้า 14-16) ซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1.1) สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มา ใช้

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2) สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

1.3) สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ องค์กรความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

1.4) สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการ

ปฏิบัติงาน

2) สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

2.1) สมรรถนะที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางาน ในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเหมาะสม ของแผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความคิดเชิงระบบ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

2.2) สมรรถนะที่ 2 การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจน สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อย

ตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3) สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และสร้างเครือข่ายการพัฒนา บุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงาน ได้พัฒนาในรูปแบบ

ต่าง ๆ

2.4) สมรรถนะที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อม เปลี่ยนไป

จากการศึกษาเอกสาร นักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดแบ่งประเภทของสมรรถนะไว้หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปแบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่ทุกคนต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2) สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะสายงาน ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคคลนั้นตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย เช่น วิศวกรช่างไฟฟ้า ครู เป็นต้น

3) สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ที่ผู้อื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

4) สมรรถนะการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะในการบริหารจัดการที่บุคลากรทุกคนควรมีเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา (2559, หน้า 32-35) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารดังนี้

1) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) หมายถึง ความรู้และทักษะที่บุคคลนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาหลักสูตร การสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ การประเมินผลการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงการบริหารหลักสูตร และการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

2) สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational Competency) หมายถึง ความรู้ของบุคคลที่ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร เช่น ความเข้าใจในกระบวนการปรับโครงสร้างองค์กร (Reengineering) การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM: Total Quality Management) และ Six Sigma นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการรองรับการประเมินภายนอก และการนำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency) ประกอบด้วยทักษะด้านมนุษย (People Skills) วิสัยทัศน์ (Vision) และความน่าไว้วางใจ (Trust) โดยเน้นการเป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและท้องถิ่น นอกจากนี้ยังรวมถึงการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลและช่วยเหลือผู้เรียน พร้อมทั้งส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ พร้อมทั้งมีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละเพื่อสังคมในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

4) สมรรถนะด้านการประกอบการ (Entrepreneurial Competency) ประกอบด้วย การมีความคิดสร้างสรรค์ (Good Ideas) แนวคิดด้านการบริหารจัดการ (Executive Ideas)

ความสามารถในการป้องกันความล้มเหลว (Save Failure) และทักษะในการจัดการกับความเสี่ยง (Risk Management) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

5) สมรรถนะระดับมหภาคและสมรรถนะระดับโลก (Macro and global competency) ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์และความเคลื่อนไหวของประเทศและของโลก เช่น รู้ว่าขณะนี้ทั่วโลกกำลังเกิดอะไรขึ้น รู้จักสำรวจความเป็นไปได้ และหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน สามารถกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบท มหภาคและภูมิสังคม สามารถบริหารงานวิชาการ บริหาร แหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2558, หน้า 12-13) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน คือ

- 1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะในเรื่องที่จำเป็นต้องทราบ ซึ่งเป็นข้อมูลหรือสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาหรือทักษะเฉพาะ เช่น ความรู้ในด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น
- 2) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ หรือทักษะในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะเหล่านี้เกิดขึ้นจากการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่และสามารถดำเนินการได้อย่างคล่องแคล่วและรวดเร็ว
- 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) หมายถึง ทศนคติ ค่านิยม และการรับรู้เกี่ยวกับตัวตน ซึ่งรวมถึงสิ่งที่คุณคิดว่าเป็นตัวตนของตนเอง เช่น ความมั่นใจในตัวเอง เป็นต้น
- 4) บุคลิกลักษณะประจำตัว (Traits) คือคุณสมบัติที่ใช้ในการอธิบายลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น การเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจ หรือการมีทักษะในการเป็นผู้นำ เป็นต้น
- 5) แรงจูงใจและเจตคติ (Motives/Attitude) คือแรงผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จที่ต้องการ

พรวลี ตรีประภากร (2564) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ

- 1) ความรู้
- 2) ทักษะ
- 3) ภาพลักษณ์ ทศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม
- 4) คุณลักษณะเฉพาะตัว

จากการอธิบายถึงประเภทของสมรรถนะสรุปได้ว่า ประเภทในความหมายของสมรรถนะ คือ ทักษะ (Skills) ความถนัด (Aptitude) ความรู้ (Knowledge) ทศนคติหรือแนวคิดของตน (Self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Personal characteristic or attributes) แรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายใน (Motivation) โดยจากประเภทของสมรรถนะอาจเกิดจากความสามารถของ

บุคคลนั้น ๆ เองหรือเกิดจากความสามารถที่สร้างขึ้นได้ภายหลังซึ่งอาจเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

1.2.5 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบของสมรรถนะ ซึ่งสามารถนำเสนอได้ดังนี้

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973, p. 59) ได้เสนอว่าองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติ ได้อย่างคล่องแคล่ว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตัวเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ เจตคติ (motive/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993, p. 11) ได้เสนอว่าการนำแนวคิดมากำหนด เป็น สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. กลุ่มของสมรรถนะ (competency cluster) เป็นกลุ่มที่จัดตามความต้องการเพื่อวิเคราะห์ จำแนกพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้าใจงานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้าใจงานอย่างผิวเผิน โดยกลุ่มหนึ่งจะมีเพียงสมรรถนะเดียวหรือมากกว่านั้นก็ได้ เช่น กลุ่มสมรรถนะการช่วยเหลือและบริการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือ ความเข้าใจด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และการให้บริการลูกค้า เป็นต้น

2. มิติ (dimensions) เป็นมิติของสมรรถนะที่ครอบคลุมถึงความรู้สึที่ต้องการอย่างแท้จริง และความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น ขนาดของผลกระทบต่อคนและโครงการ ความซับซ้อนของ พฤติกรรม ความพยายามและความเป็นเอกลักษณ์ของงานแล้วนำมากำหนดจำนวนมิติในแต่ละ

สมรรถนะ โดยส่วนมากสมรรถนะหนึ่งจะประกอบด้วยมิติจำนวน 2 มิติ คือ มิติเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า และมิติเกี่ยวกับการช่วยเหลือและการให้บริการ

3. ระดับของสมรรถนะ (competency level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ โดยทั่วไปมักจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลาง และพฤติกรรมทางลบ แต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติซึ่งมิติของแต่ละสมรรถนะจะพิจารณาถึงความต้องการจากที่กล่าวมาในข้างต้น

แคปแลน และนอร์ตัน (Kaplan and Norton, 2004, p. 231) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์กรกำหนด เช่น รู้เรื่อง งานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น
3. คุณค่า (Values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษหรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีม บางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างคุณค่าให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น

โบายาซีส (Boyatzis, 1982, p. 229) ได้กล่าวว่ารูปแบบของสมรรถนะ หมายถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ
3. ภาพลักษณ์ (Self-image) คือความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจคำจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง
4. บทบาททางสังคม (Social Role) คือ การรับรู้ที่ตนเองประพฤติตามบรรทัดฐานในสังคม เป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับกลุ่มหรือองค์กรทางสังคมที่ตนอยู่
5. ทักษะ (Skill) คือความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องจนบรรลุ เป้าหมายการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 14-15) ได้กำหนดสมรรถนะดังนี้

1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร

2) สมรรถนะตามตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ (Functional Competency) ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำผู้บริหาร การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

3) สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านนโยบายแผนกลยุทธ์ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ในการใช้เทคโนโลยี หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรม

เกรียงไกร แสนสุข (2564, หน้า 46) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และ คุณธรรมจริยธรรม

2) สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ความร่วมแรงร่วมใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์สังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ การมีภาวะผู้นำ

บังอร เสรีรัตน์ (2564, หน้า 14) ได้ให้คำอธิบายไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ของ สมรรถนะ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge)
2. ทักษะ (Skill)
3. คุณลักษณะ/เจตคติ (Attribute / Attitude)
4. การประยุกต์ใช้ (Application)
5. การกระทำ/การปฏิบัติ (Performance)
6. งานและสถานการณ์ต่างๆ (Tasks / Jobs / Situations)
7. ผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด (Success)

ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565, หน้า 17) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) ที่เกี่ยวข้องกับงาน
2. ทักษะ (Skill) ที่ช่วยส่งเสริมการทำงาน
3. อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ซึ่งรวมถึงเจตคติและค่านิยมที่ดี

4. ลักษณะนิสัย (Trait) หรือคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่แสดงออก

5. แรงจูงใจ (Motive) ที่เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารควรมี ความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงานเพื่อที่ขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะที่สำคัญในการบริหารงาน ได้แก่ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการ ปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการบริหารตนเอง

ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565, หน้า 17) องค์กรประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) ที่เกี่ยวข้องกับงาน
2. ทักษะ (Skill) ที่ช่วยส่งเสริมการทำงาน
3. อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ซึ่งรวมถึงเจตคติและค่านิยมที่ดี
4. ลักษณะนิสัย (Trait) หรือคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่แสดงออก
5. แรงจูงใจ (Motive) ที่เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ

รัชชัชย แสนดวง (2565, หน้า 18-19) ได้นำเสนอองค์ประกอบของสมรรถนะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การรู้จักตนเอง (Self-Awareness)

1.1) การรู้จักอารมณ์ตนเอง (Emotional Self-Awareness) ผู้นำที่รู้จักอารมณ์ตนเองดีจะสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งที่อยู่รอบตัว ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสามารถมองเห็นภาพโดยรวม แม้จะอยู่สภาพที่ยุ่งยากก็ตามผู้นำเช่นนี้จะเป็นคนที่เปิดเผยน่าเชื่อถือ กล่าวจะบอกความรู้สึกและมีความมั่นใจในสิ่งที่ตนคิด

1.2) การประเมินตนเองที่ถูกต้อง (Accurate Self-Confidence) ผู้นำมีความรู้จักตนเองสูงจะรู้ส่วนที่ดีและส่วนด้อยของตนเอง ซึ่งจะมีความแบบคายนในการรับเอาคำติชม เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและรู้ว่าควรขอความช่วยเหลือเมื่อใด

1.3) ความมั่นใจในใจตนเอง (Self-Confidence) การรู้อย่างถูกต้องว่า ตนเองมีความสามารถเพียงใดจะช่วยให้ผู้นำมีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น ผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเอง พร้อมสำหรับการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยาก ผู้นำที่สามารถปรากฏตัวต่อหน้าผู้อื่นด้วยความมั่นใจจะเป็นผู้นำที่มีความโดดเด่น

2) การจัดการกับตนเอง (Self-Management)

2.1) การควบคุมตนเอง (Self-Control) ผู้นำที่มีการควบคุมอารมณ์จะสามารถจัดการกับสิ่งที่รบกวนและปัญหาที่มีกระทบ และอาจเปลี่ยนแปลงปัญหาให้กลายเป็นประโยชน์ได้ลักษณะของผู้นำที่มีการควบคุมตนเอง ได้แก่ ความสุขุมเยือกเย็นและมีสติ แม้จะอยู่ภายใต้ภาวะวิกฤตหนักหนาเพียงใดก็ตาม

2.2) มีความโปร่งใส (Transparency) ผู้นำที่มีความโปร่งใสเป็นผู้นำที่มีคุณค่าควรแก่การยกย่อง การเป็นคนกล้าเปิดเผยความรู้สึกและความเชื่อของตนเองอย่างตรงไปตรงมา ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ ผู้นำต้องกล้ารับผิดชอบและกล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ใช่แกล้งทำเป็นมองไม่เห็น

2.3) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัวจะสามารถจัดการกับปัญหาที่หลากหลยได้โดยที่ยังมั่นคงในแนวทางของตนเองและสามารถใช้ชีวิตอยู่ในองค์กรที่น่าเบื่อได้อย่างสบาย ผู้นำบางคนมีความยืดหยุ่นมีการปรับตัวเมื่อเผชิญหน้าในสิ่งที่ท้าทายใหม่ ๆ มีการปรับเปลี่ยนความคิดอย่างรวดเร็วเมื่อได้รับข้อมูลหรือข้อเท็จจริงใหม่

2.4) ความสำเร็จ (Achievement) ผู้นำที่มุ่งผลสำเร็จเป็นผู้นำที่มีมาตรฐานสูง ทำให้คิดถึงการปรับปรุงการทำงานของตนเองและลูกน้องอยู่เสมอ ชอบสิ่งที่เป็นตัวชี้วัดหรือค่านิยมอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำลักษณะนี้ชอบการเรียนรู้และสั่งสอนเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ดีกว่า

2.5) ความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้นำจะต้องไม่รอคอยโอกาสแต่จะต้องฉกฉวยโอกาสนั้นที่ทำได้หรือสร้างโอกาสขึ้นมา ผู้นำต้องมีความคิดริเริ่มที่จะตัดสิ่งที่เป็นภาระยุ่งยากแต่ไม่เกิดประโยชน์กับงานออกไป ยกเลิกกฎระเบียบที่ล้าสมัย

2.6) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ผู้นำที่มองโลกในแง่ดีจะมีความคล่องแคล่วในการทำงาน มองเห็นโอกาสและช่องทางที่เป็นความหวังใหม่อยู่เสมอ

3) ความตระหนักรู้ด้านสังคม (Social Awareness)

3.1) รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำที่มีความเห็นอกเห็นใจ รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเราทำให้ผู้นำเข้าได้กับบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ แม้ว่าจะมีที่มาแตกต่างกันหรือมีวัฒนธรรมแตกต่างกันก็ตาม

3.2) ความรู้เกี่ยวกับองค์การ (Organizational Awareness) ผู้นำที่มีความรู้ความเข้าใจสังคมดี เปรียบเหมือนนักการเมืองที่ชาญฉลาดย่อมจะรู้โยงใยความเกี่ยวพันในสังคมและรู้ถึงความสัมพันธ์ของอำนาจในองค์การ

3.3) การบริการ (Service) ผู้นำจะต้องสนับสนุนให้กับลูกน้อง มีจิตใจรักการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ที่ต้องติดต่อกับลูกค้า

4) การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management)

4.1) แรงบันดาลใจ (Inspiration) ผู้นำมีหน้าที่ต้องกระตุ้นให้ทุกคนมีวัตถุประสงค์ตรงกันและวัตถุประสงค์นั้นต้องทำให้การทำงานตื่นเต้นเร้าใจ ไม่น่าเบื่อ การกระตุ้นของผู้นำอาจเป็นการชักจูง หรือการบังคับ หรือการมอบภารกิจให้ทำร่วมกันก็ได้

4.2) อิทธิพล (Influence) ผู้นำจะต้องรู้ว่าเรื่องใดควรจะพูดกับใคร ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญต้องสามารถพูดเชิญชวนและสนับสนุนให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้

4.3) พัฒนาผู้อื่น (Developing others) ผู้นำจะต้องช่วยเหลือคนอื่นให้มีการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้เขาเหล่านั้นเข้าใจเป้าหมาย เข้าใจจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ผู้นำต้องทำตัวเปรียบเสมือนครูฝึกหรือโค้ช

4.4) เป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) ผู้นำต้องคำนึงถึงโอกาสที่ท้าทายและความเป็นเลิศ โดยต้องสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการเผชิญหน้ากับคู่แข่งการโต้แย้งเรื่องที่ถูกบีบบังคับให้ทำ ผู้นำจะต้องหาหนทางเอาชนะอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงได้

4.5) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ผู้นำที่จัดการกับความขัดแย้งได้ดีจะเข้าใจความคิดเห็นที่แตกต่างของกลุ่มต่าง ๆ แล้วหาสิ่งที่เป็นความคิดเห็นร่วมกันออกมาได้

4.6) การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน (Teamwork and Collaboration) ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน โดยต้องเป็นแบบอย่างในด้านการให้ความเคารพผู้อื่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการร่วมมือกันทำงาน สร้างจิตวิญญาณและเอกลักษณ์ของกลุ่มต้องให้เวลากับการหล่อหลอมความสัมพันธ์ ไม่ใช่มุ่งเพียงการทำงานเท่านั้น

อรรถวรรณ สารชิตี (2566, หน้า 23) องค์ประกอบของสมรรถนะแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge)
2. ทักษะ (Skill)
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-image)
4. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait)
5. เจตคติและแรงจูงใจ (Motives)

นุรฮายาตี ดาตุมะดา (2567, หน้า 23) กล่าวว่า สามารถสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะได้

ดังนี้

- 1) ความรู้
- 2) ทักษะ
- 3) บทบาททางสังคม
- 4) แรงจูงใจ
- 5) เจตคติ
- 6) บุคลิกภาพ

ตารางที่ 2.2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ(ต่อ)

ที่	องค์ประกอบของสมรรถนะ	สถาบันพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2558) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(2558) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) เกรียงไกร แสงสุข (2564) บ็อง เสร้รัตน์ (2564) ณัฐนิชา เขียวอ่อน(2565) ข้าวชัย แสงดวง (2565) อรารณ สารจิต(2566) นุรฮายาตี ดาตุมะดา(2567)	รวม	
10	การมองภาพองค์รวม	✓	1	
11	การสืบเสาะหาข้อมูล	✓	1	
12	การประกันคุณภาพการศึกษา	✓	1	
13	ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ	✓	1	
14	ความสามารถในการจูงใจ	✓	✓	4
15	ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ	✓	✓	1
16	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	✓	✓	4
17	ภาวะผู้นำ	✓	✓	4
18	วิสัยทัศน์	✓	✓	4
19	ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ	✓	✓	1
20	ความสามารถในการให้บริการ	✓	✓	1
21	ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี	✓	✓	3
22	การวางแผน	✓	✓	2
23	ความสามารถในการปฏิบัติงาน	✓	✓	2
24	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	✓	✓	2

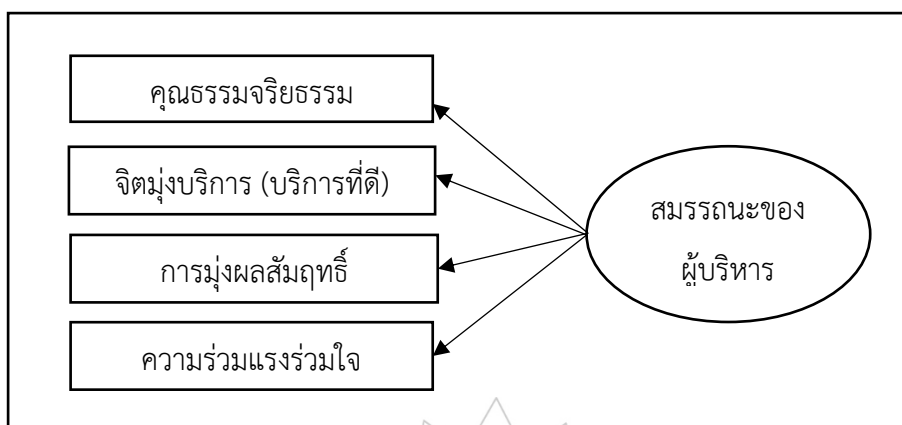
ตารางที่ 2.3 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ(ต่อ)

ที่	องค์ประกอบของสมรรถนะ	สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2558) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(2558) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) เกรียงไกร แสนสุข (2564) บิ่งอร เสรีรัตน์ (2564) ณัฐนิชา เขียวอ่อน(2565) ธวัชชัย แสนดวง (2565) อรรณณ สารขัติ(2566) นุรชยาชาติ ตาตุ่มตะดา(2567)	รวม
25	หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ	✓	3
26	การคิดเชิงกลยุทธ์	✓	2
27	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	✓	1
28	การพัฒนาผู้เรียน	✓	1
39	การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	1
30	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา	✓	1
31	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	✓	1
32	การรู้จักอารมณ์ตนเอง	✓	2
33	การประเมินตนเองที่ถูกต้อง	✓	3
34	ความมั่นใจในใจตนเอง	✓	2
35	การควบคุมตนเอง	✓	1
36	มีความโปร่งใส	✓	1
37	ความสามารถในการปรับตัว	✓	2
38	บทบาททางสังคม	✓	1
39	การมองโลกในแง่ดี	✓	1
40	การสื่อสารและจูงใจ	✓	1
41	ความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	1

ตารางที่ 2.4 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ(ต่อ)

ที่	องค์ประกอบของสมรรถนะ	สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	เกรียงไกร แสสนสุข (2564)	บ็องกร เสรีรัตน์ (2564)	ณัฐนิชา เขียวอ่อน(2565)	ธวัชชัย แสสนดวง (2565)	อรรณณ สารขัติ(2566)	นุรฮายาตี ตาตุมะตา(2567)	รวม
42	การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	✓									1
43	ความรู้					✓	✓		✓	✓	4
44	ทักษะ					✓	✓		✓	✓	4
45	เจตคติและค่านิยม					✓	✓		✓	✓	4
46	ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง									✓	1
47	บุคลิกภาพ									✓	1
	รวม	12	24	20	6	9	5	13	5	8	102

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มี 47 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) จิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ความร่วมแรงร่วมใจ ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลแสดงองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.5.1 คุณธรรมจริยธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2558, หน้า 17-18) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรม (Moral and integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาคำสั่งศรีแห่งอาชีพข้าราชการอีกทั้งเป็นกำลังในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2558, หน้า 12-13) กล่าวว่า จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2558, หน้า 10-13) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรม (moral and integrity) หมายถึง ความมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีวินัยในตนเอง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ รักษาเวลา เชื่อถือและไว้วางใจได้เสมอ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 14-15) กล่าวว่า จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาคำสั่งศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

เกรียงไกร แสนสุข (2564, หน้า 11) กล่าวว่า จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ขององค์การและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของตน อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักองค์การและรัฐ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีวินัยในตนเอง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ขององค์การและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อีกทั้งเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักองค์การและรัฐ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.5.2 จิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 14-15) กล่าวว่า การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบการบริการ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

บังอร เสรีรัตน์ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคคลในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565, หน้า 29) การบริการที่ดีหมายถึง ความสามารถในการจัดระบบ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความมุ่งมั่นและพยายามในการตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน นักศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ต้องมีจิตใจที่พร้อมให้บริการอย่างเต็มที่ พร้อมปรับปรุงระบบบริการให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้ดียิ่งขึ้น

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 18-19) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

สิรินาพร ชัยสิรินยาวัชร (2566, หน้า 46) การบริการที่ดีหมายถึง ความมุ่งมั่น เต็มใจ และเสียสละเวลาในการให้บริการแก่ผู้ปกครองและผู้รับบริการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ โดยยึดหลักความเป็นกัลยาณมิตร เข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการจัดระบบบริการ และนำผลการให้บริการมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อมรา ครองแก้ว และ ชฎาพร โชติธราภรณ์ (2568, หน้า 25) จิตมุ่งบริการ (Service Mind) หมายถึงการมีจิตใจที่รักในการบริการ และเต็มใจในการทำงาน การทำงานด้วยความรักและความตั้งใจจะสะท้อนออกมาในพฤติกรรม โดยการทำงานด้วยรอยยิ้มและท่าทางที่แจ่มใส มีอารมณ์ที่ดีและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ไม่ใช่เสียงที่รุนแรงกับผู้มารับบริการ แต่เป็นการสร้างความพึงพอใจ

ความสุข และผลประโยชน์ให้แก่ลูกค้าอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเอง เนื่องจากผู้ให้บริการจะได้รับผลตอบแทนจากการทำงานด้วยหัวใจบริการ

สรุปได้ว่า จิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) คือ ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การตั้งใจใฝ่บริการ สร้างและดำรงวัฒนธรรมขององค์การสนับสนุนบุคคลอื่น ได้ให้บริการที่จำเป็นอย่างมีคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติตามได้ตามที่ต้องการ

2.1.5.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 14-15) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์การ ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ทำออกมาก็จะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุดอีกทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังมีความตระหนักที่ดีในการช่วยเหลือทรัพยากรและทรัพย์สินขององค์การเสมือนเป็นของตนเอง ดังนั้นคนที่เป็นผู้บริหารจึงต้องมีความอดทน รอบคอบ มีทักษะในการฝึกและสอนคนให้เป็น รู้จักที่จะติดตามผลงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อได้มอบความรับผิดชอบในการทำงานเป็นที่เรียบร้อยแล้วควรตรวจสอบความคืบหน้าของงานที่เกิดขึ้นด้วย ซึ่งก็เท่ากับว่าได้กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดริเริ่ม และรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพมากที่สุด สุดท้ายขององค์การจะเปลี่ยนเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ

เกรียงไกร แสนสุข (2564, หน้า 11) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ/หน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565, หน้า 29) ได้อธิบายว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและเกินมาตรฐานที่กำหนด โดยดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างสรรค์ผลงานให้สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ มาตรฐานอาจอ้างอิงจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หรือเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด นอกจากนี้ยังรวมถึงการพัฒนาผลงานหรือกระบวนการทำงานให้ก้าวหน้า ท้าทาย และสร้างคุณค่าใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

สิรินาพร ชัยสิรินยาวัชร (2566, หน้า 45) การมุ่งผลสัมฤทธิ์หมายถึง ความรู้และความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายที่กำหนด มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพหรือเกินมาตรฐาน อ้างอิงจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หรือเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด นอกจากนี้ยังรวมถึงการพัฒนาผลงาน นวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน รวมถึงการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแต่ละภารกิจ

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 18-19) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน

2.1.5.4 ความร่วมแรงร่วมใจ

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2558, หน้า 10-13) กล่าวว่า ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในทุกระดับ สนับสนุน ช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของทีม รับฟัง เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างในทางสร้างสรรค์ ในฐานะสมาชิกของทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมที่แสดงออก

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2558, หน้า 17-18) กล่าวว่า ความร่วมแรงร่วมใจ (teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมีฐานะหัวหน้าทีมและมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

เกรียงไกร แสนสุข (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง สมรรถนะที่เน้น 1) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กรโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และ 2) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

นุรฮายาตี ดาตุมะดา (2567, หน้า 24) กล่าวว่า ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมีใจหัวหน้าทีม และการสร้างสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 18-19) กล่าวว่า ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง การทำงานร่วมกันแบบประสานการทำงานให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มทีมงาน เพื่อให้เป้าหมายหลักร่วมกันขององค์กรเสร็จสมบูรณ์ หัวใจของการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีของคนในกลุ่ม ในองค์กร ซึ่งเมื่อมีเป้าหมายหลักร่วมกันแล้ว กลุ่มคนเหล่านี้จะสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้นำทีม เพียงแต่ แต่ละคน แต่ละทีมรับทราบ เข้าใจบทบาท มีความสัมพันธ์ที่เอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน จะส่งเสริม ช่วยเหลือจนเป้าหมายหลักสำเร็จ คนทำงานจะรู้สึกว่าการสำเร็จนั้นเป็นความสำเร็จร่วมกัน

สรุปได้ว่า ความร่วมแรงร่วมใจ คือ การทำงานร่วมกันแบบประสานการทำงานให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มทีมงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในทุกระดับ สนับสนุน ช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของทีม รับฟัง เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างในทางสร้างสรรค์ ในฐานะสมาชิกของทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และเพื่อให้เป้าหมายหลักร่วมกันขององค์กรเสร็จสมบูรณ์

การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา เพื่อสังเคราะห์สาระหลักเพื่อการวัดผลประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 3,010 คน จากทั้งหมด 66 โรงเรียน ในตัวชี้วัด 4 องค์ประกอบ คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) จิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ความร่วมแรงร่วมใจ

ตารางที่ 2.5 การสังเคราะห์เนื้อหาและองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระหลักเพื่อการวัด
1) คุณธรรมจริยธรรม	การประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามหลักความดี ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และมีวินัยในตนเอง โดยยึดถือหลักจริยธรรมและมาตรฐานวิชาชีพเป็นแนวทางในการทำงาน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน พร้อมทั้งเป็นพลังสำคัญที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติการกิจขององค์กรและรัฐ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ	1) ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม 2) ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส 3) ผู้บริหารยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ 4) ผู้บริหารประโยชน์ขององค์การ และประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน)

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาและองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระหลักเพื่อการวัด
		5) ผู้บริหารสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
2) จิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี)	ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การจูงใจใฝ่บริการ สร้างและดำรงวัฒนธรรมขององค์การสนับสนุนบุคคลอื่นได้ให้บริการที่จำเป็นอย่างมีคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติตามได้ตามที่ต้องการ	1) ผู้บริหารมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 2) ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น 3) ผู้บริหารมีการจูงใจใฝ่บริการ สร้างและดำรงวัฒนธรรมขององค์การ 4) ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคคลอื่นได้ให้บริการที่จำเป็นอย่างมีคุณภาพ 5) ผู้บริหารมีการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผู้อื่นสามารถปฏิบัติตามได้ตามที่ต้องการ 6) มีความตั้งใจ ความพยายามในการให้บริการ
3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงาน	1) ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ 2) ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง 3) มีผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง 5) ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักใน

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาและองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระหลักเพื่อการวัด
	ของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 6) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่
4) ความร่วมแรงร่วมใจ	การทำงานร่วมกันแบบประสานการทำงานให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มที่ทีมงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในทุกระดับ สนับสนุนช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของทีม รับฟัง เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าแสดงความคิดเห็นที่	1) ผู้บริหารความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในทุกระดับ 2) ผู้บริหารสนับสนุนช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของทีม 3) ผู้บริหาร รับฟัง เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น 4) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้ กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน 5) ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้ อย่างเหมาะสม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพสถานศึกษา

ประสิทธิภาพสถานศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 24-25) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การหมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์รวมในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนั้น ความหมายของประสิทธิภาพ จึงสามารถพัฒนาได้ 2 ระดับ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพและระดับบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จทำให้เกิดผลตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะ

คุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงกับความต้องการและความถูกต้องการของหมู่คณะ

2. ประสิทธิภาพระดับองค์การ คือ เน้นผลงานขององค์การประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ การผลิต (Production) การผลิตผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตรงถึงความต้องการขององค์การ ประสิทธิภาพ (Efficiency) อัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่าความพึงพอใจ (Satisfaction) ผลดำเนินงานขององค์การตามซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การที่กลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์การและการพัฒนา (Development) องค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และความสามารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

จอห์น มิลเลท (John D. Millet, 1954, p. 98) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย และจะได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

อะทอส และคอฟเฟ (Athos and Coffey, 1986, p. 122) ได้สรุปความหมายประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ผลการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจ
3. ความเจริญก้าวหน้า

เจมส์ แฮริงตัน (Harrington, 1996, p. 107) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กรโดยให้ความสำคัญ ที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบ โดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและก้าวหน้า ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไปผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดีผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัยผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ
5. ความยุติธรรม ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม

6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน ถูกต้องและแน่นอนผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

7. ความฉับไวของการจัดส่งผู้บริหารควรรู้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

8. มาตรฐานและตารางเวลาผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

9. สภาพมาตรฐานผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี

10. การปฏิบัติการณ์ที่มีมาตรฐานผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี

11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้อง และเป็นลายลักษณ์อักษร

12. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้อง และเป็นลายลักษณ์อักษร

13. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, หน้า 19) ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ครูผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้นักเรียน มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพของตนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พิมพ์พร จารุจิตร (2561, หน้า 188) ได้สรุปความหมายประสิทธิภาพการบริหารงานไว้ว่า การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์การแก้ปัญหาการสื่อสารการทำงานเป็นทีมเทคโนโลยีและดิจิทัลการตลาดสัมฤทธิ์ผลสัมฤทธิ์มนุษย์สัมพันธ์และคุณธรรมจริยธรรม

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 34) ได้สรุปความหมายประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน คือความสามารถในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

ณัฐภรณ์ เกตุชู (2561, หน้า 30) ได้สรุปความหมายประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด การมีสมรรถนะสูง การทำงานให้เสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด กล่าวคือทำงานได้เร็วและได้งานที่ดี โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

นัสเซอร์อาลี เกป็น (2562, หน้า 30) ได้สรุปความหมายประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้งบประมาณอย่างประหยัด

ยุคนันท์ หวานฉ่ำ (2558, หน้า 36) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

มูฮัมมัดตอยูดีน เจ๊ะแฉ (2564, หน้า 43) ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย รวมถึงการสนับสนุนด้านเวลาและงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานสำเร็จใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงาน งบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

เกรียงไกร แสนสุข (2564, หน้า 31) ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารและครูในการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน และแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่งเสริมการใช้สื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม และปรับตัวต่อสภาวะ แวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนหมายถึง ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ซึ่งเกิดจาก ความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ การจัดการศึกษา ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือการพัฒนาของนักเรียนในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ รวมถึงคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตที่ช่วยให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จากความหมายที่นักวิชาการและหน่วยงานได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของ ประสิทธิภาพสถานศึกษาได้ว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารและ จัดการศึกษาที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพและคุ้มค่า โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การจัดการทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรม ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ประสิทธิภาพของสถานศึกษายังสะท้อนผ่านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน คุณภาพการเรียนการสอน และ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.2.2 การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกัน เป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้นถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่า ผลปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงไปได้

มอนดี้อาร์เวน (Mondy R. Wayne) และโรเบิร์ต เอ็ม โน (Robert M. Noe), (2006, p.4-6) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

แกรี เดสเลอร์ (Gary Dessler), (2007, p.2) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ หมายถึงการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์กรซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลและแรงงานสัมพันธ์

เอ็ดวิน บี. ฟลิปโป (Edwin B. Flippo), (2001, p. 6) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ไว้ 6 ประการดังนี้ คือ

1. การสรรหา หมายถึง การสรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม และจำนวนที่ต้องการอันจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร
2. การพัฒนา หมายถึง การเพิ่มพูนทักษะของบุคลากรโดยการฝึกอบรมบุคลากร โดยทักษะดังกล่าวจำเป็นต่อการทำงาน
3. การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การบริหารงานประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากรเพื่อตอบแทนผลการทำงานของบุคลากร
4. การประสานประโยชน์หมายถึง การประสานประโยชน์ของบุคลากรองค์กรและสังคมเข้าด้วยกัน
5. การบำรุงรักษา หมายถึง การบำรุงรักษาบุคลากรในองค์กรด้วยมาตรการทางการบริหารบุคคลต่าง ๆ
6. การพ้นจากองค์กร ได้แก่การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการพ้นจากองค์กรของบุคลากร เช่น การลาออก การดำเนินการตามมาตรการทางวินัยให้บุคลากรพ้นจากองค์กร

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556, หน้า 48) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงานองค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่า

พอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์กรก็ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้าสภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศเช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคารกำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะเช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเช่น ประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ภาวะการแข่งขันในตลาดโลกคู่แข่งทั้งทางการผลิตการบริการแหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบ และผู้รวมทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กรได้แก่ นโยบายวิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กรได้แก่สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่สิ่งสำคัญดังต่อไปนี้

- 3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์
- 3.2 บุคลิกภาพ
- 3.3 ความต้องการ
- 3.4 ค่านิยม
- 3.5 การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน
- 3.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง
- 3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน
- 3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

สมเกียรติ แก้วหอม (2555, หน้า 36) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์กร (Model of organization efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึง ทรัพยากรเช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมาย แล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open system) ยังมีปัจจัยประกอบอีก ดังแบบจำลองในรูปสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีความซ้ำซ้อนต่ำ (Low taskenvironment complexity) หรือมีความแน่นอน (Certain) มีการกำหนดระเบียบ ปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้วแน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

มากกว่าองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากและซับซ้อนสูง (High task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertain)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

สรุปได้ว่าการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยหลักในการบริหารการสร้าง ระบบการบริหารที่ผ่านการวางแผน การวิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอน นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องอาศัย ความร่วมมือจากทุกฝ่ายความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

การปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การ บุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้งานบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงาน และการที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน ในการบริหารจัดการศึกษาบุคคลที่จะทำให้การจัด การศึกษา ประสบผลสำเร็จ ก็คือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของ โรงเรียนมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ ในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจในระดับโรงเรียน มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ ในการบริหารโรงเรียน ดังนี้

อะทอส และคอฟเฟ (Athos and Coffey, 1986, p. 96) กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพของโรงเรียนพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ผลการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจ
3. ความเจริญก้าวหน้า

มิสเกล, แมคโดนัล และบลูม (Miskel, McDonald, and Bloom, p. 22) ได้ศึกษา พบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ผลผลิต
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. เจตคติของนักเรียน

สมชาย จันทรธณี (2543, หน้า 24-25) กล่าวว่า ปัจจัยที่เสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับโรงเรียนนั้นแยกได้ 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยด้านสังคมมนุษย์ในโรงเรียน ได้แก่ มีจุดมุ่งหมายทางวิชาการ ชัดเจน และเป้าประสงค์ของพฤติกรรมสังคมชัดเจนความมีระเบียบวินัยของนักเรียน ผู้บริหาร ครูอาจารย์ตั้งความหวังในตัวนักเรียน สถานะของครูที่เป็นที่พึงปรารถนา ความเอาใจใส่และการเอาใจใส่ของนักเรียน การใช้รางวัลและผลตอบแทนเป็นแรงเสริม และแรงจูงใจ ภาวะของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และการได้รับสนับสนุนจากชุมชน

2. ปัจจัยด้านการสอนและหลักสูตร ได้แก่ การใช้เวลา มากในโอกาส การเรียนรู้ทางวิชาการของนักเรียน การให้การบ้านเป็นประจำ และต้องมีระบบการ ตรวจสอบและติดตามผลงาน ให้การบ้านที่ดีติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนโดยสม่ำเสมอ มีการสอน ตามหลักสูตร มีจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนชัดเจน มีการใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนหลายวิธี และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้รับผิดชอบตนเอง

รุ่งอรุณ แสงทอง (2561, หน้า 34) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร การจัดองค์การจะต้องกะทัดรัดเหมาะสม การจัดอัตรากำลังให้เพียงพอมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับลักษณะการปฏิบัติงานต้องรวดเร็ว ประหยัด มีคุณภาพและคุ้มค่ากับทรัพยากรการบริหารที่ใช้ไป

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพของสถานศึกษาคือความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารจัดการทุกด้านให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยครอบคลุมการจัดการเรียนการสอน การบริหารบุคลากร ทรัพยากร และสภาพแวดล้อมให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน มีระบบบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ยังต้องตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษาได้อย่างยืดหยุ่น เพื่อสร้างคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน และมีความหมายต่อผู้เรียนและสังคม

2.2.4 ความสำคัญของประสิทธิภาพสถานศึกษา

ปัญญา พรหมจรรย์ (2564, หน้า 77) กล่าวว่า การบรรลุเป้าหมายและการพัฒนาองค์กร การประเมินประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

จิราภรณ์ พงษ์พิง (2565, หน้า 56) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร โดยสะท้อนให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กรและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง แม้จะเป็นองค์ประกอบ

สำคัญของความสำเร็จ แต่หากไม่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพอาจไม่คงที่ นอกจากนี้ยังใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลลัพธ์ขององค์กรอีกด้วย

ธนภรณ์ พรรณราย (2565, หน้า 63) กล่าวว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพยังช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวขององค์กรในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือข้อกำหนดทางกฎหมายที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตและแข่งขันได้ดีขึ้นในตลาด นอกจากนี้ยังสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีในทีมงาน

ปรเมศร์ ช่วยโสม. (2565, หน้า 51) กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระบุว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยเพิ่มความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในด้านเวลา ค่าใช้จ่าย และการทำงานที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการพัฒนาภายในองค์กร ซึ่งสามารถเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานและเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

ธีระสา อยูโ้ต (2565, หน้า 10) ระบุว่า บุคลากรในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด โดยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ และค่าใช้จ่าย อย่างไรก็ตาม งานบางประเภทอาจต้องใช้เพียงบางองค์ประกอบในการสร้างประสิทธิภาพ เช่น งานเอกสารที่ไม่มีข้อกำหนดเรื่องระยะเวลาและค่าใช้จ่าย แต่ต้องเน้นคุณภาพและปริมาณงาน เช่น การพิมพ์เอกสารราชการให้ถูกต้องและครบถ้วน

จากความหมายที่นักวิชาการและหน่วยงานได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความสำคัญของประสิทธิภาพสถานศึกษาได้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญคือ จะช่วยในการวัดผลการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุดกล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมายหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

2.2.5 องค์ประกอบของประสิทธิภาพสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้องค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังนี้

Vroom and Deci (1997, p. 76) ได้ทำการศึกษา พบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิด ผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของ ผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิด ขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

แนวคิด Harrington (1911, p. 53) เป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรมโดย Harrington ได้กล่าวถึงแนวการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน The Twelve Principles of Efficiency ได้กล่าวถึงหลักประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์กร 12 ประการที่สำคัญดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน Clearly defined ideals
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน Common sense
3. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์ Competent counsel
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน Discipline
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม The fair deal
6. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ Reliable information
7. มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ Dispatching
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา Standards and schedules
9. มีผลงานได้มาตรฐาน Standardized conditions
10. ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ Standardized operations
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ Written standard-practice instructions
12. ให้บำเหน็จ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ Efficiency-reward

Peterson & Plowman (1989, p. 154) ได้ให้แนวคิดที่ใกล้เคียงกับ Harrington โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทัน สมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อย และให้ได้ผลกำไรมากที่สุดประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือในเรื่องของทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด และคุ้มค่าและให้เกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

ปรเมศร์ ช่วยโสม (2565, หน้า 21) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแอมเมอร์และแซมพีได้เสนอปัจจัย 8 ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) หลักการขั้นพื้นฐาน
- 2) การเปลี่ยนแปลงที่ถอนรากถอนโคน
- 3) การเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ยิ่งใหญ่
- 4) เน้นกระบวนการ
- 5) ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
- 6) นำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบสำคัญ
- 7) การบังคับบัญชาขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา
- 8) การให้ความเชื่อถือและให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ขององค์กร

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2560, หน้า 81-83) ได้ให้ตัวชี้วัดประสิทธิภาพเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนำไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านผู้เรียน
- 2) ด้านการมีส่วนร่วม
- 3) ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา
- 4) ด้านหลักสูตรและการสอน
- 5) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มุฮัมมัดตอยูดีน เจ๊ะแวง (2565, หน้า 78) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานีโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อตรวจสอบในแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับประสิทธิภาพสูงเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริหารงานบุคคล รองลงมาคือ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และ การบริหารงานวิชาการ

ปรเมศร์ ช่วยโสม (2565, หน้า 94) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จิราภรณ์ พงษ์พัง (2565, หน้า 62) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein) ได้สรุปลักษณะการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพว่ามีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

- 1) มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย (A Safety And Orderly Environment) ไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน
- 2) พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (A Clean School Mission) บุคลากรมีส่วนร่วมในพันธะสัญญาของเป้าหมายการเรียนการสอน และสามารถตรวจสอบได้

3) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยผู้บริหารมีความเข้าใจ และประยุกต์ใช้งานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ (Instructional Effective)

4) มีบรรยากาศความคาดหวังสูง (A Climate Of High Expectation) โดยครูอาจารย์สามารถแสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้

5) พุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน (High Time on Task) เพื่อวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ

6) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (Frequent Monitoring Of Student Program) เพื่อนำผลมาปรับปรุง

7) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง (Positive Home School Relations) โดยมีผู้ปกครองสนับสนุนพันธกิจของโรงเรียน และช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จ

กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565, หน้า 97) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

ธีระสา อยุโต (2565, หน้า 7) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้
1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณงาน 3. เวลา 4. ค่าใช้จ่าย

ธนภรณ์ พรรณราย (2565, หน้า 23-25) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) ความฉับไว คือการใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า นั่นคือ คนที่มีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการ ความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว

2) ความถูกต้องแม่นยำ คือการผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำในกฎระเบียบข้อมูลตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ไม่เผลอเผลอจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

3) ความรู้ คือการมีองค์ความรู้ในงานที่รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาคนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์กรผู้อื่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4) ประสบการณ์ คือการรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

5) ความคิดสร้างสรรค์หมายถึงการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรเช่นคิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น

คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิดหรือเก่งคิดหรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาไม่ใช่คนที่ชอบทำงานตามคำสั่งและจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์

ลักษณะประภา สุวรรณสมบัติ (2565, หน้า 41-43) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel) ได้ศึกษางานวิจัยของโมส (Mott) ในปี 1972 กล่าวถึงประสิทธิภาพของโรงเรียนที่จะต้องประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ดังรายละเอียด ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งหมายความถึงผลสำเร็จทั้งปริมาณ และคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นสูงพัฒนาได้จากตัวบ่งชี้ที่เป็นความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นสถานศึกษาที่มีความพร้อมในด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ อาคารสถานที่บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัว มีบุคลากร คือ ครูผู้สอน และผู้บริหารที่ดีมีคุณภาพรวมถึงการพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนรวมถึง การประพฤติงานอย่างเหมาะสม มีคุณภาพ จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามโดยเฉพาะการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม มีคุณภาพ จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามโดยเฉพาะการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความเจริญของโลก

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง การพัฒนานักเรียนให้มีความคิดเห็นท่าทีความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ได้รับการศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์รู้จักพัฒนาตนเอง มองโลกในแง่ดี อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกผู้บริหาร และครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเหมาะสมตามอัตภาพ

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน การบริหารจัดการโรงเรียน หรือให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจจะต้องมีปัญหาหรืออุปสรรค เนื่องจากพันธกิจของโรงเรียนมีอยู่หลายด้าน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาหรือข้อขัดแย้งในแต่ละเรื่อง เพื่อนำมาสังเคราะห์หาทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้เหมาะสม และติดตามประเมินผลการแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ เพื่อการปรับปรุงให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายให้เกิดความราบรื่นเรียบร้อย และความเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในโรงเรียนได้

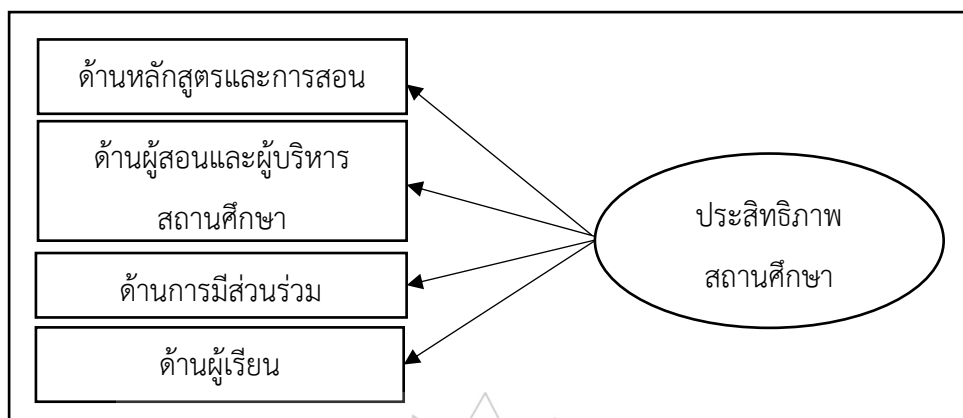
ตารางที่ 2.7 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพสถานศึกษา(ต่อ)

ที่	ประสิทธิภาพสถานศึกษา	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพสถานศึกษา										
		แอมเมอร์และแซมพี (1993)	สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี (2560)	มุฮัมมัดตอฮ์ดีน เจริญเว (2565)	ปรเมศร์ ชัยโสม (2565)	จิราภรณ์ พงษ์พั้ง (2565)	กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565)	ธีระสา อัญโต (2565)	ธนาภรณ์ พรรณราย (2565)	ลักษณะประภา สุวรรณสมบัติ (2565)	กรณีการ อานทอง และคณะ(2567)	ความถี่
10	การเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ยิ่งใหญ่	✓										1
11	เน้นกระบวนการ	✓										1
12	ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	✓										1
13	นำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบสำคัญ	✓										1
14	การบังคับบัญชาขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา	✓										1
15	การให้ความเชื่อถือและให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ขององค์กร	✓										1
16	ด้านผู้เรียน		✓			✓				✓		3
17	ด้านการมีส่วนร่วม		✓			✓				✓		3
18	ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา		✓						✓		✓	3
19	ด้านหลักสูตรและการสอน		✓			✓				✓	✓	4
20	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน		✓									1
21	บริหารงานบุคคล			✓				✓				2
22	งบประมาณ							✓	✓			2

ตารางที่ 2.8 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพสถานศึกษา(ต่อ)

ที่	ประสิทธิภาพสถานศึกษา	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพสถานศึกษา										
		แอมเนเจอร์และเซมพี (1993)	สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี (2560)	มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ (2565)	ประเมศวร์ ชัยโสม (2565)	ศิริภรณ์ พงษ์พั้ง (2565)	กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565)	ธีระสา อัญโต (2565)	ธนาภรณ์ พรรณราย (2565)	ลักษณะประภา สุวรรณสมบัติ (2565)	กรณีการ อานทอง และคณะ (2567)	ความถี่
23	วิชาการ		✓				✓					2
24	ความรู้ความเข้าใจในงาน				✓		✓					2
25	สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย				✓		✓					2
26	แรงจูงใจในการทำงาน				✓							1
27	บรรยากาศความคาดหวังสูง							✓				1
28	ผู้นำทางวิชาการ							✓				1
29	การบริหารงบประมาณ			✓								1
30	บริหารงานทั่วไป				✓							1
	รวม	8	6	3	4	7	4	2	5	5	2	46

จากตารางที่ 2.3 จะเห็นได้ว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพสถานศึกษาที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มี 45 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านหลักสูตรและการสอน 2) ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านผู้เรียน ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลแสดงองค์ประกอบของประสิทธิภาพสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพสถานศึกษา ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวชี้วัด 4 ตัว ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตรและการสอน 2) ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านการมีส่วนร่วม และ 4) ด้านผู้เรียน

1. ด้านหลักสูตรและการสอน

สำนักเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 81-83) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และมีระบบการเรียนการสอนที่เสริมสร้างทักษะการคิดการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แต่ปัญหาหลักของระบบการเรียนการสอนของไทย คือ การสอนให้ท่องจำ ไม่มีทักษะในการคิด และวิเคราะห์ ทำให้ไม่มีความคิดสร้างสรรค์

จิราภรณ์ พงษ์พิง (2565, หน้า 19-22) หมายถึง การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องการผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกันปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม

กรรณิการ์ อานทอง และคณะ (2567, หน้า 7) ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเข้าใจใน จุดประสงค์รายวิชา และการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนเลือกเนื้อหาได้เหมาะสม สอดคล้องกับท้องถิ่น

ธนภรณ์ พรรณราย (2565, หน้า 23-25) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนต้องเน้นให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ และพัฒนาความรู้ได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพของตนเอง

รวมทั้งสนับสนุนให้มีการฝึกและปฏิบัติในสภาพจริงของการทำงาน มีการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับสังคม และการประยุกต์ใช้ มีการจัดกิจกรรมและกระบวนการให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน และสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ โดยไม่เน้นไปที่การท่องจำเพียงเนื้อหา

สรุปได้ว่า หลักสูตรและการสอน คือ การจัดการเรียนการสอนต้องเน้นให้ผู้เรียนสามารถ แสวงหาความรู้ และพัฒนาความรู้ได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพของตนเอง รวมทั้งสนับสนุนให้มีการฝึกและปฏิบัติในสภาพจริงของการทำงาน มีการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับสังคมและการประยุกต์ใช้ มีการจัดกิจกรรมและกระบวนการให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ โดยไม่เน้นไปที่การท่องจำเพียงเนื้อหา

2. ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2560, หน้า 81-83) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษา ส่งเสริมการสอนของผู้สอนให้มีความพร้อม มีการวางแผน กำหนดหลักสูตร สถานศึกษาให้เป็นตามหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ มีการติดตาม และช่วยเหลือผู้สอน ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้สอนและผู้เรียน

ธีระสา อยุโธ (2565, หน้า 56) หมายถึง การสอนที่มีประสิทธิภาพคือการช่วยให้นักเรียน เข้าใจและเรียนรู้ได้ดีโดยใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมและสื่อที่ทันสมัย รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพคือการมีผู้นำที่มี วิสัยทัศน์และการจัดการที่ดี สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการสอน สร้างบรรยากาศที่เหมาะสม และ จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้การศึกษาประสบความสำเร็จ

กรรณิการ์ อานทอง และคณะ (2567, หน้า 23-25) หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้าน ทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงาน ต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

รัชนิกร แสงสว่าง (2564, หน้า 64) กล่าวว่า ความสามารถในการสร้างเครือข่ายกับชุมชน และบุคลากรภายในถือเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากโรงเรียน ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยลำพัง หากขาดความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ผู้บริหารที่มีทักษะในการสร้างเครือข่ายจะสามารถระดมทรัพยากรทาง การศึกษา ทั้งในรูปของความรู้ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และกำลังคน มาสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ได้ อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและสื่อสารภายในองค์กรยังช่วยให้

บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างแท้จริง

ภัทวรรณ ไชยภักดิ์ (2565, หน้า 114) ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติวิชาชีพ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนถือเป็นหัวใจสำคัญของการสอน โดยครูต้องมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมช่วยให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาแนวทางการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อ หรือการเรียนรู้ออนไลน์ จะช่วยให้ครูมีความรู้ใหม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

สรุปได้ว่า ผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปรุมนิเทศ ส่งไปปฏิบัติงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนา ทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3. ด้านการมีส่วนร่วม

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2560, หน้า 81-83) หมายถึง กระบวนการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันผูกมัดและตกลงทางใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

จิราภรณ์ พงษ์พิง (2565, หน้า 32-33) หมายถึง การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอน การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันในทิศทางเดียวกัน การมีส่วนร่วมนี้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะประภา สุวรรณสมบัติ (2565, หน้า 41-43) หมายถึง การบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลปฏิบัติงานสูงขึ้น

ธัญดา ภัคธนาภิญโญ (2562, หน้า 58) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเปิดพื้นที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นคณะครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและมุ่งสู่เป้าหมายของ

สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ งานวิจัยชี้ว่า “การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ” และ “ความไว้วางใจกัน” เป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

กนกพรรณ ทองคำ และคณะ (2562, หน้า 156) กล่าวว่า ครูผู้สอนควรมีบทบาทที่มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่เพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นผู้ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมเริ่มต้นกิจกรรมกับผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา งานวิจัยระบุว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษามีผลต่อผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน และเป็นตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมที่สำคัญของครูในเชิงความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียน ครูจึงควรเปิดช่องทางให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีเสียง มีโอกาสเสนอแนวคิด และมีบทบาทในการพัฒนา กิจกรรม ที่สำคัญคือครูต้องมี “ทัศนคติ” ที่เห็นคุณค่าในการมีส่วนร่วมและพร้อมสร้างเครือข่ายทั้งภายในทีมครูและกับชุมชนผู้ปกครอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้นำให้ความสำคัญกับคนและความรู้สึกของคนเป็นหลัก มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง ไม่เน้นการควบคุมสั่งการ พอใจที่จะให้สมาชิกในทีม มีความสุขกับงานรักษาสัมพันธภาพในทีม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุน คอยชี้แนะ ให้กำลังใจ รับฟัง และอำนวยความสะดวก กระตุ้นให้สมาชิกในทีมประชุมอภิปรายร่วมกัน ตัดสินใจและแบ่งปัน ความรับผิดชอบร่วมกัน คอยติดตามผลการปฏิบัติงานและเปิดรับข้อเสนอแนะ

4. ด้านผู้เรียน

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2560, หน้า 81-83) หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถของผู้เรียนอันเกิดจากกระบวนการเรียนการสอนของครูในรายวิชาต่าง ๆ โดยอาศัยเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลทั้งก่อนเรียน ระหว่างการเรียน และหลังจากการเรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2567, หน้า 125) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งส่งเสริมคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านคุณลักษณะของผู้เรียนและทักษะการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงตามบริบท งานรายงานวิจัยระบุว่า การติดตาม-ประเมินผลนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมสู่ออนาคต

สุดา เจ๊ะอุมา (2567, หน้า 31) หมายถึง ผู้เรียนควรมีความสามารถในการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักสำรวจจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเอง รวมทั้งเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองอย่างมีสติ ซึ่งช่วยให้การเรียนรู้ไม่เป็นเพียงการรอรับ แต่เป็นการริเริ่มและสร้างโอกาสด้วยตนเอง งานวิจัยพบว่า เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการออกแบบชุดกิจกรรมและดำเนินการด้วยตนเอง สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการตั้งคำถามของผู้เรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

เอี่ยมพร หลินเจริญ และคณะ (2565 หน้า 46) กล่าวว่า ผู้เรียนควรมีบทบาทที่ไม่เพียงรับสารจากผู้สอน แต่ต้องมีความตั้งใจและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ เช่น การตั้งคำถาม การสืบค้น และการสะท้อนความรู้ที่ได้รับ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะทางปัญญา และอารมณ์ ได้ฝึกคิดวิเคราะห์ร่วมกับเพื่อนและครู ทำให้เกิดการเรียนรู้

ปิยฉัตร คนชม (2563, หน้า 98) กล่าวว่า ผู้เรียนควรร่วมมือกับเพื่อนและบุคลากรในชั้นเรียน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบทีม การทำงานร่วมกันทำให้มีการแบ่งปันความคิดเห็น แลกเปลี่ยนทรัพยากร และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

สรุปได้ว่า ผู้เรียน คือ การจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง

การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา เพื่อสังเคราะห์สาระหลักเพื่อการวัดผลประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 3,010 คน จากทั้งหมด 66 โรงเรียน ในตัวชี้วัด 4 ตัว ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตรและการสอน 2) ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านผู้เรียน

ตารางที่ 2.9 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระหลัก เพื่อการวัด
1) ด้านหลักสูตรและการสอน	การออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงและเชื่อมโยงความรู้กับชีวิตสังคม และการทำงาน การสอนต้องมุ่งให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน และสร้างสรรค์ มากกว่าการท่องจำเนื้อหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและนำไปใช้ได้จริง	1) ผู้บริหารมีการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา 2) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการ

ตารางที่ 2.10 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระหลัก เพื่อการวัด
		<p>สอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา</p> <p>4) ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้</p> <p>5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน</p>
2) ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา	<p>การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปรุมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อ บุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร</p>	<p>1) ผู้บริหารและครูมีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ในการทำงาน</p> <p>2) ผู้บริหารและครูมีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความชำนาญในการทำงาน</p> <p>3) ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>4) ผู้บริหารมีการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม ปรุมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ</p> <p>5) ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร</p>

ตารางที่ 2.11 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระหลัก เพื่อการวัด
3) ด้านการมีส่วนร่วม	การที่ผู้นำให้ความสำคัญกับคนและความรู้สึกของคนเป็นหลัก มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง ไม่เน้นการควบคุมสั่งการ พอใจที่จะให้สมาชิกในทีม มีความสุขกับงานรักษาสัมพันธ์ภาพในทีม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรอบอุ่น คอยชี้แนะ ให้กำลังใจ รับฟังและอำนวยความสะดวก กระตุ้นให้สมาชิกในทีมประชุมอภิปรายร่วมกัน ตัดสินใจและแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน คอยติดตามผลการปฏิบัติงานและเปิดรับข้อเสนอแนะ	1) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง 2) ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร 3) ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมประชุมอภิปรายร่วมกัน 4) ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเกิดตัดสินใจและแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน 5) ผู้บริหารคอยติดตามผลการปฏิบัติงานและเปิดรับข้อเสนอแนะ
4) ด้านผู้เรียน	การจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างตื่นตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง	1) ผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ 2) ผู้บริหารและครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ 3) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างตื่นตัว 4) ผู้บริหารและครูใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง 5) ผู้บริหารและครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

สรุปได้ว่า การพัฒนาการเรียนการสอนในปัจจุบันมิได้มุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดเนื้อหาที่ผู้เรียนต้องท่องจำเท่านั้น แต่เน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยผู้สอนต้องจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงและสังคม รวมถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ที่แท้จริง สิ่งสำคัญคือการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินและสร้างสรรค์ ไม่เพียงเพื่อการเรียนรู้ในห้องเรียน แต่เพื่อการต่อยอดไปสู่การใช้ชีวิตและการทำงานในอนาคต การมีส่วนร่วมก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรหรือสถาบันการศึกษาดำเนินงานได้อย่างราบรื่น ผู้นำที่ดีควรให้ความสำคัญกับสมาชิกในทีม เห็นคุณค่าของคนและความรู้สึก ไม่ใช่เพียงการควบคุมหรือสั่งการ แต่ควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร อบอุ่น ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คอยชี้แนะ สนับสนุนและรับฟังความคิดเห็น รวมถึงกระตุ้นให้เกิดการประชุมอภิปรายและการตัดสินใจร่วมกัน สิ่งนี้จะช่วยสร้างความผูกพัน ความรับผิดชอบร่วม และทำให้ทีมก้าวไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านผู้สอนและผู้บริหาร จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร วิธีการพัฒนาสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การจัดปฐมนิเทศ การส่งไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ หรือการเข้าร่วมสัมมนา ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสามารถสร้างความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้านผู้เรียนถือเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการทั้งหมด การจัดการเรียนการสอนจึงต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนจะได้รับ ผู้สอนควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีบทบาทในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ลงมือปฏิบัติจริง และมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในทุกขั้นตอน กระบวนการเหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง สามารถพัฒนาตนเองได้ทั้งในเชิงวิชาการและทักษะชีวิต

2.3 บริบท สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.3.1 ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เดิมมีสถานะเป็น ศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 10 (คมก.) สุราษฎร์ธานี - ชุมพร ซึ่งเป็นหนึ่งใน 41 ศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษาทั่วประเทศ ศูนย์แห่งนี้เปิดทำการอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 โดยมี นางประภาศรี อูยามลิตติ ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์ธานีในขณะนั้น ดำรงตำแหน่งประธานศูนย์ ต่อมา เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 ศูนย์ดังกล่าวได้รับการยกระดับเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 และในปี พ.ศ. 2564 ได้มีการปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ จากเดิม 42 เขต เป็น 62 เขต ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 11 ได้รับการเปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตั้งอยู่ ณ อาคารเลขที่ 261/29 ถนนอำเภอ ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี บริหารงานโดยมี นางประภาศรี อู๋ยามลิตติ ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์ธานี รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งแต่วันที่ 9 พฤษภาคม 2552 จนถึงวันที่ 9 ธันวาคม 2553, นายเสริมศักดิ์ ดิษฐปาน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งแต่วันที่ 10 ธันวาคม 2553 จนถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2556, นายสมบุรณ์ เรืองแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2556 จนถึง วันที่ 14 ตุลาคม 2559, นายภิญโญ จันทรวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2559 จนถึงวันที่ 30 กันยายน 2560, นายสมชาย รongเหลือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2560 จนถึงวันที่ 22 พฤษภาคม 2562, นายประพัทธ์ รัตนอรุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งแต่วันที่ 23 พฤษภาคม 2562 จนถึงวันที่ 23 สิงหาคม 2564 และ นายสมบุรณ์ เรืองแก้ว ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566 ตามลำดับ

ปัจจุบัน นายณรินธรณ์ เสงกล้า ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นปีที่ 1 ถึง 6 ใน 2 จังหวัด จำนวน 66 แห่ง โดยมีโรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 44 แห่ง และในจังหวัดชุมพร 22 แห่ง เนื่องจาก ระยะทางจากจังหวัดสุราษฎร์ธานีถึงจังหวัดชุมพรประมาณ 200 กิโลเมตร จึงมีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี-ชุมพร ที่จังหวัดชุมพร เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2557 เพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2567, หน้า 11-13)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตั้งอยู่อาคารเลขที่ 261/29 ถนนอำเภอ ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โทรศัพท์ 077203374 โทรสาร 077205318 Website : www.spmsnicpn.go.th E-mail Address: office@spmsnicpn.go.th โดยในปีการศึกษา 2567 มีจำนวนครูและผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวนทั้งหมด 3,856 คน โดยแบ่งออกเป็น

- 1) ครูและผู้บริหารจังหวัดชุมพร จำนวน 1,285 คน ซึ่งมาจากโรงเรียนในสังกัด 22 แห่ง
- 2) ครูและผู้บริหารจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 2,571 คน ซึ่งมาจากโรงเรียนในสังกัด 44 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2567, หน้า 11-13)

2.3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และ ภารกิจ และหน้าที่รับผิดชอบ ไว้ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2568, หน้า 11-13)

2.3.2.1 วิสัยทัศน์

องค์กรคุณภาพ พัฒนาการศึกษายั่งยืน บนพื้นฐานความเป็นไทย

นิยามสำคัญของวิสัยทัศน์

- 1) องค์กรคุณภาพ หมายถึง องค์กรที่บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมยุคใหม่ และเครือข่ายความร่วมมือ
- 2) พัฒนาการศึกษา หมายถึง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ
- 3) อย่างยั่งยืน หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพให้เห็นผลลัพธ์ในระยะยาว ที่สนองต่อการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันสู่โลกอนาคต
- 4) ความเป็นไทย หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและพระบรมราโชบายของในหลวงรัชกาลที่ 10 มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้

2.3.2.2 พันธกิจ

- 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติด้วยศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
- 2) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 3) พัฒนาศักยภาพผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านทักษะทางด้านภาษา เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู
- 5) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาปลอดภัย และปราศจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ
- 6) จัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 7) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมยุคใหม่ และเครือข่ายความร่วมมือ

2.3.2.3 เป้าประสงค์

- 1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
- 2) สถานศึกษาน้อมนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพระบรมราโชบาย ด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 มาบูรณาการในการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ มีทักษะ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันได้
- 3) ผู้เรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม มีคุณภาพ และจบการศึกษาภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด
- 4) สถานศึกษามีการดำเนินงานแนะแนวเพื่อให้ผู้เรียนได้รับแนะแนวเพื่อได้ค้นพบ แนวทางการเรียน และเป้าหมายชีวิตที่ตนเองชอบสามารถปรับ เปลี่ยนได้ตลอดระยะเวลาการเรียน
- 5) ผู้เรียนที่เป็นผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ผู้พิการได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสม ตามความจำเป็น
- 6) ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากกระบวนการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษา และจบการศึกษาภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด
- 7) ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 8) ผู้เรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ระดับการศึกษาพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 9) สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ครู ให้เข้าถึงแพลตฟอร์มสื่อการเรียนรู้ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวัด ประเมิน และพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล
- 10) สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพด้านการประเมินให้ครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สามารถสร้างและใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะความฉลาดรู้ของผู้เรียนด้านการอ่าน ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านคณิตศาสตร์ในระดับชั้นเรียน เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และการประเมินความฉลาดรู้ตามแนวทางการประเมิน PISA และเตรียมความพร้อมรับการประเมินระดับนานาชาติ
- 11) สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัด และความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

12) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญ ด้านภาษา เทคโนโลยีดิจิทัล มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู

13) ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ (ภัยจากยาเสพติด ภัยจากความรุนแรง ภัยจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ การค้ำมนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน และภัยจากไซเบอร์) ทุกประเภท

(1) ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ (Violence)

(2) ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ (Accident)

(3) ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ (Right)

(4) ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ (Unhealthiness)

14) สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

15) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

16) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมสิ่งแวดล้อมศึกษาให้ความรู้ที่ถูกต้อง และสร้างนักเรียนให้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี นำไปปฏิบัติที่บ้านและชุมชน

17) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

18) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน

19) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

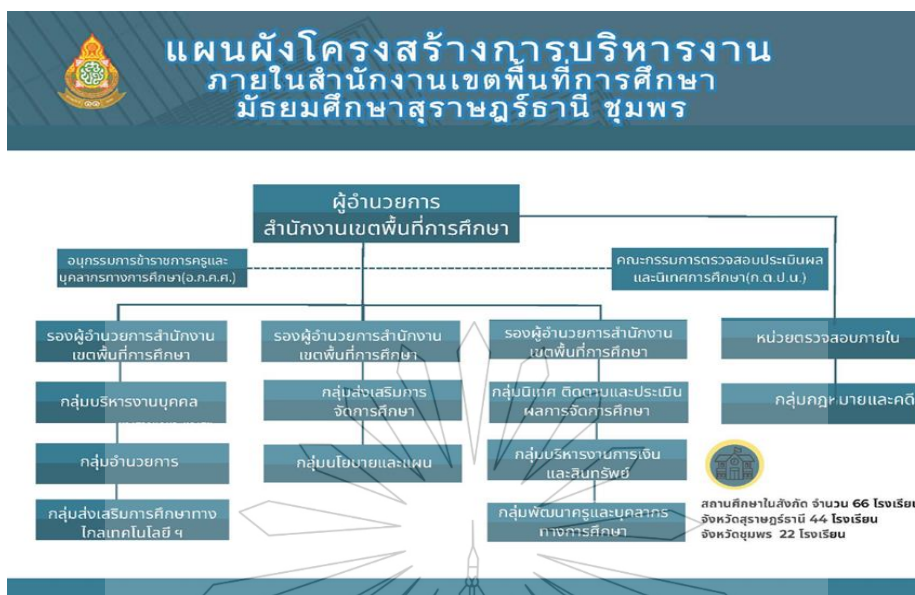
20) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการนำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

21) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

22) สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สถานศึกษาในเขตพื้นที่ลักษณะพิเศษ โรงเรียนคุณภาพและโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามบริบท เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

23) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม และเครือข่ายความร่วมมือ

2.3.3 โครงสร้างหน่วยงาน



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างหน่วยงาน

2.3.4 ภารกิจ และหน้าที่รับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการศึกษาแนวทางออกแบบและดำเนินการวิจัย โดยแบ่งการศึกษางานวิจัยออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ งานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศโดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 59) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน 2) ศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษาในยุคพลิกผันเปลี่ยนแปลง บทบาทของครูผู้สอน บทบาทของห้องเรียน บทบาทของผู้เรียน บทบาทการวัดประเมินผล บทบาทการวางกรอบนโยบายการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาต้องมีมุมมองในการวางกรอบนโยบายที่ครอบคลุมทุกมิติ 1) มิติของการขับเคลื่อนประเทศ 2) มิติคุณภาพของการศึกษา 3) มิติในด้านโอกาสทางการศึกษา และ 4) มิติของการบริหารจัดการศึกษา และสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผันที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 1) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี 2) สมรรถนะด้านภาษา 3) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) สมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหา 5) สมรรถนะด้านการบริหารงานที่ดี 6) สมรรถนะการคิด

เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 7) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง 8)สมรรถนะการมีความคิดรวบยอด 9) สมรรถนะของการสร้างแรงบันดาลใจ 10) สมรรถนะของการที่จะเคลื่อนไหวได้อย่างง่ายและรวดเร็ว

ภาวิณี ไชยวงษ์เย็น (2565, หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

พิรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์ (2566, หน้า 115) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด 2) ศึกษาคุณภาพการศึกษสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด และ 4) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพการศึกษสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก

ระบบและการศึกษาตามอัยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2563, หน้า 84) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัยาศัยจังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัยาศัย จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัยาศัย จังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ตามลำดับ

ปัทมา มีพรหมดี (2562, หน้า 94-95) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการศึกษา พบว่า ด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมการบริหารด้านการจัดองค์การโครงสร้างและการบริหารงานมากที่สุด ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มากที่สุด ได้แก่ด้าน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ภายในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (ตัวแปรพยากรณ์)

ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา (ตัวแปรเกณฑ์) จากตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว มีตัวพยากรณ์ที่ตี 3 ตัว คือด้านหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการ และการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกชา มีสวน (2563, หน้า 61-64) ได้ศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร และประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร และประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ผลการศึกษา พบว่า ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ และด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพของโรงเรียนมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับมาก ซึ่งอยู่ที่ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง .40 ถึง .59 โดยปัจจัยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มยุรี สนิทกุล (2565, หน้า 96-100) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาผลการศึกษา พบว่า ด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยในภาพรวมมีระดับการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง

สันทนีย์ บุญถนอม (2554, หน้า 67-74) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการเป็นผู้นำ และด้านการจูงใจ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายรองลงมาด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านการตัดสินใจ

สนิท ติเมืองซ้าย (2565, หน้า 120) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน ICT ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ภายใต้ศตวรรษที่ 21 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน ICT พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน ICT มี 5 คุณลักษณะสำคัญได้แก่ 1. ผู้นำทางเทคโนโลยีจากการเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ ICT 2. บรรยายภาคสถานศึกษาจากการมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคมทางอารมณ์และทางวิชาการในสถานศึกษาที่ตนเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ที่ดี 3. การรู้เทคโนโลยีจากการมีความรู้ทักษะเจตคติที่ดีและสามารถนำมาบูรณาการกับการบริหารจัดการสถานศึกษาการจัดการเรียนรู้เกิดความคุ้มค่า 4. การมองโลกในแง่ดีทางวิชาการจากการน่านโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีการศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ 5. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาจากการมีแผนปฏิบัติงานการใช้ทักษะผู้บริหารของความเชื่อในประสิทธิภาพตนเอง

กนกพร โทงวเกิด (2566, หน้า 47) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดี ส่วนสมรรถนะหลักด้านที่มีค่าเฉลี่ยในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาตนเองระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา รองลงมาคือ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในอันดับสุดท้าย คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .689$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริหารที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 57.10 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z'y = .202x1 + .153x2 + .567x4$

วรรณภา อภิรมยานนท์ (2567, หน้า 32) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดอุดรธานี พบว่า 1) ผู้บริหารมีสมรรถนะหลัก กรณีนี้นี้ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด สมรรถนะหลักที่สูงที่สุด คือ ประเด็นการบริการดี 2) ประสิทธิภาพของบุคลากร สำหรับในประเด็นนี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในประเด็นที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน 3) สมรรถนะหลักผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร 4 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นการพัฒนาตนเอง ประเด็นการบริการดี รวมทั้งประเด็นการทำงานเป็นทีม และประเด็นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษา ได้ร้อยละ 91.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ลิตา เอื้อสุวรรณา (2567, หน้า 45) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 พบว่า 1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากการความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์แรงจูงใจทักษะความรู้ต่างๆที่เกิดจากค่านิยมจริยธรรมบุคลิกภาพคุณลักษณะทางกายภาพและอื่นๆที่ช่วยผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างผลงานที่โดดเด่นเหนือชั้นมากกว่าบุคคลอื่น 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ครูในสถานศึกษาสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้องอย่างคล่องแคล่วรวดเร็วทันตามกำหนดเวลาโดยใช้ความรู้ความสามารถทักษะมีคุณภาพและมาตรฐานตลอดจนทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของ

ผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 พบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบริการที่ดี ด้านพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .965$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูพบว่าทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบริการที่ดี ด้านพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ความสัมพันธ์ทางบวกที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากการความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์แรงจูงใจทักษะความรู้ต่างๆ ที่เกิดจากค่านิยมจริยธรรมบุคลิกภาพคุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ที่ช่วยผลักดันครู

จุฑารัตน์ ผงทวี (2568, หน้า 411) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รองลงมา คือ ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียนและน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษา 2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ การวัดผล การประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และน้อยที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X) กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.823$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y) มากที่สุด คือ ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (X4) รองลงมาคือด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (X6) และน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารสถานศึกษา (X3) 4. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู พบว่า มีจำนวน 6

ด้านที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (X_4) ด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา (X_6) ด้านการบริหารสถานศึกษา (X_3) ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ (X_7) ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน (X_5) และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_2) 5. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู พบว่า มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 6 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (X_4) ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (X_6) ด้านการบริหารสถานศึกษา (X_3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (X_7) ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน (X_5) และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_2) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 73.40 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 1.10 + 0.35X_4 + 0.25X_3 + 0.20X_6 + 0.18X_7 - 0.12X_5 - 0.10X_2$ คะแนนมาตรฐานคือ $Z = 0.41Z_4 + 0.29Z_3 + 0.25Z_6 + 0.21Z_7 - 0.14Z_5 - 0.10Z_2$

2.4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

ลอรี (Lori, 2000, p. 1-4) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมุ่งเน้น 3 มิติ ได้แก่ 1) พฤติกรรม/สมรรถนะของนักเรียน 2) การรักษาไว้ซึ่งความสามารถ สติปัญญาของครู 3) การบริหารการเงิน เพื่อศึกษาว่าผู้นำสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมีคุณลักษณะใดบ้างที่เหมือนกัน เช่น ประสบความสำเร็จทางการศึกษา สถานภาพของการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งโดยการสร้างเครื่องมือในการวัด 7 ด้านที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การประเมินความรับผิดชอบ จำนวนเข้าออกของผู้เริ่มประกอบวิชาชีพครู จำนวนเข้าออกของผู้ประกอบวิชาชีพครูที่มีประสบการณ์มาก ประสิทธิภาพของต้นทุน และค่าใช้จ่าย การประจำอยู่ที่โรงเรียน และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพตามตัวชี้วัด 7 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

เวอร์เบค (Verbeke, 2014, p. 158) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ การศึกษาสมรรถนะในด้านความรู้ทักษะ และความสามารถและการเห็นคุณค่า ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาและใช้เป็นตัวบ่งชี้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสหรัฐอเมริกา การศึกษานี้มีเป้าหมายเพื่อตอบคำถามจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ 1) สมรรถนะใดจำเป็นต่อการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สมรรถนะใดจำเป็นต่อการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

มาร์มอน (Marmon, 2002, p. 123-140) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลางระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามกำหนด มีจำนวน 17 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะการบริหาร 2) สมรรถนะการรับบุคคล 3) สมรรถนะการแนะนำหลักสูตรทั่วไป 4) สมรรถนะการแนะนำหลักสูตรพิเศษ 5) สมรรถนะการหาเงินช่วยเหลือ 6) สมรรถนะการติดตามและประเมินผล 7) สมรรถนะการจัดทำของงบประมาณ 8) สมรรถนะสารสนเทศ 9) สมรรถนะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10) สมรรถนะภาวะผู้นำ 11) สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ 12) สมรรถนะการจูงใจ 13) สมรรถนะการวางแผน 14) สมรรถนะการพัฒนาวิชาชีพ 15) สมรรถนะสัมพันธ์ชุมชน 16) สมรรถนะการสรรหา 17) สมรรถนะการสอน 18) สมรรถนะเทคโนโลยี

เคนเนดี และเดรสเซอร์ (Kennedy and Dresser, 2015, p. 88) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน “Creating a Competency-based Workplace” สรุปว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ลูกจ้างนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อนและกำจัดคู่แข่งขึ้นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ กุญแจสำคัญสำหรับองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผน จัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถซึ่งต้องคำนึงถึง มีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้อย่างไรให้เหมาะสมกับงาน และ จะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

ทอมสัน (Thompson, 2003, p. 66) ศึกษาวิจัยและสรุปผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า การประเมินผู้บริหาร สถานศึกษาดำเนินการได้ยาก เนื่องจากแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างตามสภาพแวดล้อม บริบทของชุมชน สังคม จากผลการศึกษาพบว่า การประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องมากกว่า ใช้การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา หรือการรายงานเหตุการณ์ กิจกรรม โครงการ การประเมินควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย (Multiple Sources) และควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้บริหารทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพ

ยามาดา (Yamada, 2000, p. 126) ได้ทำการวิจัยถึงความรับผิดชอบ และสมรรถภาพในการ เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา เมืองเฟลสัน รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ การเตรียมการในด้านการศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหาร เทศ จำนวนครั้งในการนิเทศ ผู้ร่วมงาน และขนาดของโรงเรียน ส่วน สมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับเพศ การเตรียมการใน ด้าน การศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหาร จำนวนครั้งในการนิเทศ ผู้ร่วมงานและขนาดของโรงเรียน ใน การศึกษายังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษาในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและ เป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทาง วิชาการที่มีประสิทธิภาพการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารการสำรวจข้อมูลและการ สัมภาษณ์เพื่อจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0 โดยศึกษาตามตัวแปร คือ การศึกษายุค 4.0 ประกอบด้วย คุณลักษณะผู้เรียน หลักสูตร การจัดการ เรียนการสอน งานกิจการนักเรียน การใช้เทคโนโลยี การประเมินผลการเรียนรู้ และการประกัน คุณภาพ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ศึกษาองค์ประกอบของกล ยุทธ์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เป้าประสงค์ มาตรการและแนวทาง และการพัฒนา กลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ การร่างกลยุทธ์ การตรวจสอบและการเสนอผล สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการ ใช้นวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทักษะการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาและความสามารถในการ เขียนงานวิชาการ ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 3,010 คน จากทั้งหมด 66 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2568)

- 1) ครูจังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2568 ซึ่งมาจากโรงเรียนในสังกัด 22 แห่ง
- 2) ครูจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2568 ซึ่งมาจากโรงเรียนในสังกัด 44 แห่ง

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 341 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607)

3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งมี 4 ขนาด โรงเรียน คือ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดกลาง 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ และ 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

3.2.2. สุ่มตัวอย่างครุ โดยการใ้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลากชื่อครูแบ่งตามชื่อโรงเรียนแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement) ให้ได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนตามรายละเอียดตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กลุ่มประชากร

ขนาดสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	กลุ่มตัวอย่าง		
	จำนวน สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 499 คน)	31	577	65
โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน)	18	950	108
โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499 คน)	13	1,008	114
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป)	4	475	54
รวม	66	3,010	341

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมจากข้อมูลจากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close Ended) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบ (Multiple Choices) มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) คุณธรรมจริยธรรม จำนวน 5 ข้อ
- 2) จิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) จำนวน 6 ข้อ

3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 6 ข้อ

4) ความร่วมแรงร่วมใจ จำนวน 5 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 อันดับ ตามแบบของ Likert Scale โดยแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

1) ด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 5 ข้อ

2) ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ

3) ด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ

4) ด้านผู้เรียน จำนวน 5 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 3 นี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 อันดับ ตามแบบของ Likert Scale โดยแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 การสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารจากข้อมูล ได้แก่ หนังสือตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสมสอดคล้องและเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ที่สรุปจากการทบทวนวรรณกรรมนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิด และเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามครอบคลุมตัวแปรต้น ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มี 4 ด้าน 1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2. ความร่วมแรงร่วมใจ 3. คุณธรรมจริยธรรม 4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 4 ด้าน 1. ด้านผู้เรียน 2. ด้านการมีส่วนร่วม 3. ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา 4. ด้านหลักสูตรและการสอน ขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิด โดยสร้างแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบปลายปิด

3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) (พิสนุ พงศ์ศรี, 2550, หน้า 139)

3. ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 สำหรับข้อคำถามที่ แน่ใจว่า สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

คะแนน 0 สำหรับข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่า สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

คะแนน -1 สำหรับข้อคำถามที่ แน่ใจว่า ไม่สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

นำคะแนนที่ได้มาแทนสูตรดังนี้

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

เมื่อ IOC	แทน ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
R	แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
$\sum R$	แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N	แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

คำถามรวม 42 ข้อ ของแบบสอบถาม ค่าดัชนีที่คำนวณได้อยู่ระหว่าง .67 ถึง 1.00 จึงเป็นการบ่งชี้ถึงความสอดคล้องตามนิยามศัพท์

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ได้ตรวจสอบ และเสนอแนะ ซึ่งผ่านการหาค่า IOC แล้วนำมาปรับปรุง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปทดลองใช้ 30 ชุด โดยผ่านกระบวนการการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือของแบบสอบถามทั้งฉบับตามรายละเอียด ดังนี้

4.1. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยนี้ได้ทดลองใช้กับครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตามสูตรดังนี้

เมื่อ	$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$	แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
k	แทน จำนวนข้อ	
S_i^2	แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ	
S^2	แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ	

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เท่ากับ .97 จากคำถามที่อยู่ในเกณฑ์จำนวน 42 ข้อ ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าวมีค่ามากกว่า 0.70 จึงเป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสมมีคุณภาพ และมีความเชื่อถือได้สูง สามารถนำไปใช้วัดระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นี้ไปจัดพิมพ์ และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสีทราซ ถึง โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่แจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. โรงเรียนสวนศรีวิทยานำส่งหนังสือถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผ่านระบบ My office เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)
4. เมื่อได้แบบสอบถามที่ตอบข้อมูลเรียบร้อยแล้วกลับคืนมาจำนวน 341 ชุด คิดเป็น 100 % จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดลำดับของข้อมูล ลงรหัส และบันทึกข้อมูล
5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyzed) ดังนี้

1. สำหรับการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานเพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่า คะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547)
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

2. สำหรับการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับ ค่า คะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4. วิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหาร สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับประสิทธิภาพในการ บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์การวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ พิสนุ พงศ์ศรี (2552, หน้า 159-160) ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ	1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.80 - 0.99	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.60 - 0.79	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.40 - 0.59	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.20 - 0.39	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.01 - 0.19	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ	0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

หาก r มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึงตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ โดยใช้การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้

4. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยวิธีการสร้างสมการ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Regression) และแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปแบบสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (ล้วน สายยศและคณะ 2538, หน้า 194)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย ใช้สูตร (ล้วน สายยศและคณะ 2538 , หน้า 194)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของความถี่ของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ล้วน สายยศ และคณะ 2538, หน้า 195)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

4. หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาคโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 200)

$$\text{เมื่อ } \alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \text{ แทนสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด}$$

n แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2547)

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ r แทน ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

N แทน ค่าจำนวนผู้ประเมิน

X แทน ค่าของคะแนนรวม

y แทน ค่าของคะแนนรวมรายข้อ

6. สร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 30) ดังนี้

$$y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

เมื่อ y' แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

b_1x_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k

b_2x_2 แทน ค่าของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k ตามลำดับ

k แทน จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

$$\hat{z} = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \dots + \beta_pZ_p$$

เมื่ Z แทน ค่าคะแนนมาตรฐานตัวแปรเกณฑ์ที่ได้จากการ
ทำนาย

$\beta_1, \beta_2 \dots \beta_p$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการในรูปคะแนน
มาตรฐาน

$Z_1, Z_2 \dots Z_p$ แทน ค่าคะแนนมาตรฐานของตัวแปรทำนาย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกิดความเข้าใจตรงกันในแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทนค่า	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทนค่า	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทนค่า	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
p	แทนค่า	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
(r)	แทนค่า	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทนค่า	ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทนค่า	ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทนค่า	ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X_1	แทนค่า	คุณธรรมจริยธรรม
X_2	แทนค่า	จิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี)
X_3	แทนค่า	การมุ่งผลสัมฤทธิ์
X_4	แทนค่า	ความร่วมมือร่วมใจ
Y_1	แทนค่า	ด้านหลักสูตรและการสอน
Y_2	แทนค่า	ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา
Y_3	แทนค่า	ด้านการมีส่วนร่วม
Y_4	แทนค่า	ด้านผู้เรียน
a	แทนค่า	คงที่ของสมการพหุคูณ
b	แทนค่า	สัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการพหุคูณ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง/วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	139	40.80
หญิง	202	59.20
รวม	341	100.00
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	142	41.60
31 - 40 ปี	136	39.90
41 - 50 ปี	49	14.40
51 - 60 ปี	14	4.10
รวม	341	100.00
ตำแหน่ง/วิทยฐานะ	จำนวน	ร้อยละ
ครูผู้ช่วย	19	5.60
ครู	137	40.20
ครูชำนาญการ	124	36.40
ครูชำนาญการพิเศษ	61	17.90
รวม	341	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	1	0.30
1 - 5 ปี	148	43.40
6 - 10 ปี	130	38.10
11 - 15 ปี	47	13.80
16 ปีขึ้นไป	15	4.40
รวม	341	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 202 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 ครูส่วนใหญ่ มีอายุ 21 - 30 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 142 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 ครูส่วนใหญ่ มี

ตำแหน่ง/วิทยฐานะครู มีจำนวนทั้งสิ้น 137 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน 1 - 5 ปี จำนวนทั้งสิ้น 148 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวม และรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	(n = 341)		
	ระดับสมรรถนะ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. คุณธรรมจริยธรรม	4.56	0.26	มากที่สุด
2. จิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี)	4.50	0.27	มาก
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.53	0.26	มากที่สุด
4. ความร่วมแรงร่วมใจ	4.53	0.28	มากที่สุด
รวม	4.53	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.21$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.26$) รองลงมา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.26$) และความร่วมมือร่วมใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.28$) ส่วนจิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.27$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวม และรายข้อ

(n = 341)

ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ระดับสมรรถนะ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	4.68	0.47	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส	4.49	0.51	มาก
3. ผู้บริหารยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ	4.64	0.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารงประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.47	0.50	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.54	0.52	มากที่สุด
รวม	4.56	0.26	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$, $S.D. = 0.26$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, $S.D. = 0.47$) รองลงมาคือ ผู้บริหารยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.64$, $S.D. = 0.51$) และผู้บริหารงประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, $S.D. = 0.50$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านจิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) โดยรวม และรายข้อ

(n = 341)

ด้านจิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี)	ระดับสมรรถนะ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	4.47	0.52	มาก
2. ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น	4.46	0.57	มาก
3. ผู้บริหารมีการการจูงใจใฝ่บริการ สร้างและดำรงวัฒนธรรมขององค์กร	4.51	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคคลอื่นได้บริการที่จำเป็นอย่างมีคุณภาพ	4.55	0.52	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผู้อื่นสามารถปฏิบัติตามได้ตามที่ต้องการ	4.49	0.52	มาก
6. ผู้บริหารมีความตั้งใจ ความพยายามในการให้บริการ	4.54	0.51	มากที่สุด
รวม	4.50	0.27	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครู ที่มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านจิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.27$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคคลอื่นได้บริการที่จำเป็นอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.52$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความตั้งใจ ความพยายามในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.51$) และผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.57$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวม และรายข้อ

(n = 341)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับสมรรถนะ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	4.51	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.51	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการติดตามประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.47	0.51	มาก
4. ผู้บริหารมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.55	0.52	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.49	0.52	มาก
6. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่	4.55	0.53	มากที่สุด
รวม	4.53	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $S.D. = 0.26$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, $S.D. = 0.51$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.55$, $S.D. = 0.52$) และผู้บริหารมีความคิดริเริ่มกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.55$, $S.D. = 0.53$) ส่วนผู้บริหารมีการติดตามประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, $S.D. = 0.51$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยรวม และรายข้อ

(n = 341)

ด้านความร่วมมือร่วมใจ	ระดับสมรรถนะ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในทุก ระดับ	4.48	0.52	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุน ช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ของทีม	4.53	0.51	มากที่สุด
3. ผู้บริหาร รับฟัง เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น	4.49	0.54	มาก
4. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้ กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	4.60	0.51	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาท ผู้นำผู้ตามได้ อย่างเหมาะสม	4.54	0.51	มากที่สุด
รวม	4.53	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.28$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้ กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.51$) รองลงมา ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้ อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.51$) และผู้บริหารความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในทุก
ระดับ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.52$)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวม และรายด้าน

(n = 341)

ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	ระดับประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านหลักสูตรและการสอน	4.55	0.27	มากที่สุด
2. ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา	4.51	0.29	มากที่สุด
3. ด้านการมีส่วนร่วม	4.54	0.27	มากที่สุด
4. ด้านผู้เรียน	4.53	0.28	มากที่สุด
รวม	4.53	0.20	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.20$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.27$) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.27$) และด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.29$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี
ชุมพร ด้านหลักสูตรและการสอน โดยรวม และรายข้อ

(n = 341)

ด้านหลักสูตรและการสอน	ระดับประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	4.71	0.46	มากที่สุด
2. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.50	0.51	มาก
3. ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา	4.56	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้	4.44	0.53	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.54	0.52	มากที่สุด
รวม	4.55	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านหลักสูตรและการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.27$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71, S.D. = 0.51$) รองลงมาผู้บริหารติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.51$) และผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.53$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี
ชุมพร ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายข้อ

(n = 341)

ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารและครูมีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะในการทำงาน	4.51	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารและครูมีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความชำนาญในการทำงาน	4.54	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.43	0.51	มาก
4. ผู้บริหารมีการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอก สถานที่	4.56	0.51	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	4.49	0.51	มาก
รวม	4.51	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านผู้สอนและ
ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.29$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้วยวิธีการ
ฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
($\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.51$) รองลงมา ผู้บริหารและครูมีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความชำนาญในการ
ทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.52$) และผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุก
ระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.51$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี
ชุมพร ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวม และรายข้อ

(n = 341)

ด้านการมีส่วนร่วม	ระดับประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง	4.57	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร	4.52	0.51	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมประชุมอภิปรายร่วมกัน	4.57	0.52	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเกิดตัดสินใจและแบ่งปัน ความรับผิดชอบร่วมกัน	4.48	0.50	มาก
5. ผู้บริหารคอยติดตามผลการปฏิบัติงานและเปิดรับข้อเสนอแนะ	4.54	0.50	มากที่สุด
รวม	4.54	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมีส่วนร่วม
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.27$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง และเพื่อนร่วมงาน
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57, S.D. = 0.51$) และผู้บริหารมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมประชุม
อภิปรายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.57, S.D. = 0.52$) รองลงมาผู้บริหารคอยติดตามผลการปฏิบัติงานและเปิดรับ
ข้อเสนอแนะ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.50$) และผู้บริหารมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเกิดตัดสินใจ
และแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.50$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี
ชุมพร ด้านผู้เรียน โดยรวม และรายข้อ

(n = 341)

ด้านผู้เรียน	ระดับประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและ ประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ	4.54	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารและครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการ เรียนรู้	4.55	0.51	มากที่สุด
3. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างต้นตัว	4.48	0.52	มาก
4. ผู้บริหารและครูใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียน ไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง	4.54	0.52	มากที่สุด
5. ผู้บริหารและครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้	4.52	0.51	มากที่สุด
รวม	4.53	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านผู้เรียน
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.28$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการ
เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.51$) รองลงมา ผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงความ
เหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.51$)
และผู้บริหารและครูใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง มี
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.5$) ส่วนผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างต้นตัว
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.52$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

(n = 341)

ตัวแปรที่ศึกษา	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{รวม}
X ₁	.389**	.383**	.481**	.380**	.552**
X ₂	.337**	.438**	.405**	.382**	.530**
X ₃	.445**	.418**	.559**	.423**	.624**
X ₄	.338**	.466**	.407**	.351**	.530**
X _{รวม}	.488**	.555**	.599**	.498**	.725**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ($r = .337 - .559$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่สุด คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการบริหารงาน (X₃) ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมีส่วนร่วม (Y₃) ($r = .559$) รองลงมา คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X₁) กับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมีส่วนร่วม (Y₃) ($r = .481$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยที่สุด คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X₁) กับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมีส่วนร่วม (Y₃) ($r = .380$)

ราษฎร์ธานี ชุมพร จิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) (X_2) กับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านหลักสูตรและการสอน (Y_1) ($r = .337$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์เพื่อพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

5.1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.16 - 4.17

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามรูปแบบโดยภาพรวม

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig
X ₁ , X ₂ , X ₃ , X ₄ ,	.732 ^a	.535	.530	.143	96.794	.000

a. Predictors: (Constant), ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_1), ด้านจิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) (X_2), ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_3), ด้านความร่วมมือร่วมใจ(X_4) (n = 341)

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณมีค่า .732 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณมีค่า .535 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ร้อยละ 53.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร (n = 341)

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนน	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.269	.167		7.584	.000
ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X1)	.165	.036	.208	4.520	.000
ด้านจิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) (X2)	.141	.034	.189	4.099	.000
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X3)	.269	.036	.345	7.395	.000
ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ (X4)	.145	.033	.199	4.348	.000

R = .732, R² = .535, Adjusted R² = .530, S.E.EST= .143, F = 96.794***

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า เมื่อนำตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X₁) ด้านจิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) (X₂) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₃) ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ (X₄) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 53.5 (R² = .535) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .143 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{y} = 1.269 + .269 (X_2) + .165 (X_2) + .145 (X_4) + .141 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\text{สมการ } \hat{Z} = .345 (X_3) + .208 (X_1) + .199 (X_4) + .189 (X_2)$$

5.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.18 - 4.19

ตารางที่ 4.15 แสดงผลความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

(n = 341)				
Std. Error of the				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate
1	.716 ^c	.512	.508	.146
2	.732 ^d	.535	.530	.143

^c Predictors: (Constant), การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₃)

^d Predictors: (Constant), การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₃), ความร่วมแรงร่วมใจ (X₄)

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จากสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า รูปแบบที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .732 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ .535 ซึ่งเป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แสดงว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₃) และด้านความร่วมแรงร่วมใจ (X₄) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 53.5 (R² = .535) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .143

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.731	.160		10.811	.000
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X ₃)	.380	.034	.487	11.249	.000
ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ (X ₄)	.238	.032	.326	7.539	.000

R = .732, R² = .535, Adjusted R² = .530, S.E.EST = .143, F = 96.794***

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₃) และด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ (X₄) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 53.50 (R² = .535) เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\text{สมการ } \hat{Y} = 1.731 + .380 (X_3) + .238 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\text{สมการ } \hat{Z} = .487 (X_3) + .326 (X_4)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง“สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 4 ข้อ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 341 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 341 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยแบบปกติ และการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้สรุปเป็นประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง“สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหาร

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความร่วมมือร่วมใจ ส่วนด้านจิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ และผู้บริหารระบอบประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านจิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านจิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคคลอื่นได้บริการที่จำเป็นอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความตั้งใจ ความพยายามในการให้บริการ และผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีความคิดริเริ่มกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ ส่วนผู้บริหารมีการติดตามประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านความร่วมมือร่วมใจ พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านความร่วมมือร่วมใจ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้ กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้ อย่างเหมาะสม และผู้บริหารความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านหลักสูตรและการสอน พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านหลักสูตรและการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาผู้บริหารติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา และผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารมีการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารและครูมีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความชำนาญในการทำงาน และผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และผู้บริหารมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมประชุมอภิปรายร่วมกัน รองลงมาผู้บริหารคอยติดตามผลการ

ปฏิบัติงานและเปิดรับข้อเสนอแนะ และผู้บริหารมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเกิดตัดสินใจและแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านผู้เรียน พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารและครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ และผู้บริหารและครูใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง ส่วนผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างดีในตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับปานกลาง ($r = .337 - .559$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่สุด คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการบริหารงาน (X_3) ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมีส่วนร่วม (Y_3) ($r = .559$) รองลงมา คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_1) กับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมีส่วนร่วม (Y_3) ($r = .481$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยที่สุด คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จัดมุ่งบริการ (บริการที่ดี) (X_2) กับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านหลักสูตรและการสอน (Y_1) ($r = .337$)

ระดับ .01 และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ด้านผู้เรียนอยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักมีความเป็นผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .423 รองลงมา คือ ด้านจิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .382 และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านความร่วมมือร่วมใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .351

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์เพื่อพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter-multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ร้อยละ 53.5 ($R^2 = .535$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .143 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.269 + .269 (X_2) + .165 (X_3) + .145 (X_4) + .141 (X_1)$ และสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = .345 (X_3) + .208 (X_1) + .199 (X_4) + .189 (X_2)$

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า เมื่อนำตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้าน สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 53.5 ($R^2 = .535$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .143 เมื่อนำตัว

แปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.731 + .380 (X_3) + .238 (X_4)$ สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = .487 (X_3) + .236 (X_4)$

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” ดังนี้

5.2.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวได้รับการยอมรับในศักยภาพการบริหารจัดการ อย่างรอบด้าน ทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความร่วมแรงร่วมใจ และจิตมุ่งบริการ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากนโยบายการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้บริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในบริบทของการกระจายอำนาจและการบริหารสถานศึกษาฐานโรงเรียน ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าครู ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A., 2005, p. 117-134.) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม (Ethical Leadership) ที่มองว่าผู้นำต้องเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม มีความโปร่งใส และ ยึดมั่นในความถูกต้อง การที่ผู้บริหาร “ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม” มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่าโรงเรียนในพื้นที่ยังคงยึดถือค่านิยมด้านความประพฤติส่วนบุคคลของผู้นำ เป็นปัจจัยหลักในการสร้างความศรัทธา อย่างไรก็ตาม ประเด็น “การยึดประโยชน์ขององค์กรและ ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ แม้อยู่ในระดับมาก แต่อาจ สะท้อนว่าครูยังต้องการเห็นการตัดสินใจเชิงนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะใน สถานการณ์ที่ต้องบริหารทรัพยากรอย่างจำกัด ด้านจิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี) ด้านจิตมุ่งบริการมี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แม้อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังมีพื้นที่พัฒนาในมิติ ของ “Service Mind” โดยเฉพาะข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ “การให้ความช่วยเหลือหรือดำเนินการเพื่อ ประโยชน์ของผู้อื่น” อาจสะท้อนถึงภาระงานด้านบริหารที่มาก ทำให้บทบาทการลงพื้นที่หรือการ ช่วยเหลือเชิงรายบุคคลอาจทำได้ไม่เต็มที่ สอดคล้องกับในทางทฤษฎีของ (Greenleaf, R. K., 1977,

p. 77) กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) เน้นการให้บริการแก่บุคลากรเป็นอันดับแรก การที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารมีแนวโน้มที่ดี แต่ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการรับฟัง ความเข้าใจ และการตอบสนองต่อความต้องการของครูและนักเรียนอย่างเป็นระบบมากขึ้น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะประเด็น “การวางแผน กำหนดเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง” ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์

อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ “การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง” แม้อยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม อาจสะท้อนว่าระบบติดตามประเมินผลยังต้องพัฒนาให้เป็นระบบที่ชัดเจน มีตัวชี้วัดที่โปร่งใส และมีการสะท้อนผลย้อนกลับ (Feedback) ที่สร้างสรรค์มากขึ้น ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านความร่วมมือร่วมใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน และการสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน” แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทเชิงบูรณาการและสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) อย่างไรก็ดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ “ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในทุกระดับ” แม้อยู่ในระดับมากที่สุด แต่อาจสะท้อนถึงความท้าทายในการประสานงานระหว่างบุคลากรที่มีความหลากหลายทั้งวัย ประสบการณ์ และความคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยามาเดะ (Yamada, 2000, p. 126) ได้ทำการวิจัยถึงความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับการเตรียมการในด้านการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร เทศ จำนวนครั้งในการนิเทศ ผู้ร่วมงาน และขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับเพศ การเตรียมการในด้านการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร จำนวนครั้งในการนิเทศ ผู้ร่วมงานและขนาดของโรงเรียน ในการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารการสำรวจข้อมูลและการสัมภาษณ์เพื่อจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0 โดยศึกษาตามตัวแปร คือ การศึกษายุค 4.0 ประกอบด้วย คุณลักษณะผู้เรียน หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน งานกิจการนักเรียน การใช้เทคโนโลยี การประเมินผลการเรียนรู้ และการประกันคุณภาพ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ศึกษาองค์ประกอบของกลยุทธ์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เป้าประสงค์ มาตรการและแนวทาง และการพัฒนา

กลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ การร่างกลยุทธ์ การตรวจสอบและการเสนอกล สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการใช้นวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทักษะการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาและความสามารถในการเขียนงานวิชาการ ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

5.2.2 ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านวิชาการ บุคลากร การมีส่วนร่วม และการพัฒนาผู้เรียน สะท้อนถึงการบริหารที่เน้นคุณภาพเป็นสำคัญ โดยเฉพาะด้านหลักสูตรและการสอนซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา การติดตามประเมินผลการสอน และการส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษา อันเป็นหัวใจของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ทั้งนี้แม้ว่าการส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีจะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ แต่ก็ยังอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงแนวโน้มการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของทุนมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ประเด็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนความท้าทายด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารมีบทบาทในฐานะสมาชิกทีมและเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายร่วมกัน แสดงถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม อย่างไรก็ตาม การกระตุ้นให้เกิดการตัดสินใจร่วมกันและแบ่งปันความรับผิดชอบยังมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ สะท้อนว่าการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงอาจยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม ด้านผู้เรียนพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดผู้เรียนเป็นสำคัญ แม้การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวของผู้บริหารและครูในกิจกรรมการเรียนรู้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับสูง แสดงถึงการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปัทมา มีพรหมดี (2562, หน้า 94-95) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จากผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดองค์การ โครงสร้าง และการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดระบบงานอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ การมีโครงสร้างที่ชัดเจนช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน เพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน และส่งเสริมการประสานงานภายในองค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเชิงระบบ (System Approach) ที่มองว่าสถานศึกษาเป็นองค์กรที่ต้องอาศัยโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบจึงจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพผล ในส่วนของประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีศักยภาพในการเผชิญและจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านวิชาการ บุคลากร หรือนักเรียน ความสามารถดังกล่าวสะท้อนถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีทักษะในการตัดสินใจ การวิเคราะห์สถานการณ์ และการบริหารความขัดแย้ง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าขององค์กร การที่สถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาในระดับสูง ย่อมเป็นตัวบ่งชี้ถึงความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการภายใน โดยสรุป ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ดังนั้น หากต้องการยกระดับประสิทธิภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะด้านการบริหาร หลักสูตร การใช้สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควบคู่กันไป เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความสมบูรณ์ทั้งเชิงโครงสร้างและเชิงคุณภาพ

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม ($r = .725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีสมรรถนะสูง ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาสูงตามไปด้วย ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารในฐานะ “ตัวแปรเชิงสาเหตุ” ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริหาร ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร การมีส่วนร่วม และผู้เรียน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สมรรถนะมิใช่เพียง

คุณลักษณะส่วนบุคคล แต่เป็นทุนทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์กรโดยตรงเมื่อพิจารณา รายคู่ พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ($r = .337 - .559$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าแต่ละด้านของสมรรถนะล้วนมีบทบาทสนับสนุนประสิทธิภาพการบริหาร แม้ระดับความสัมพันธ์จะแตกต่างกัน ทั้งนี้คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารงาน (X3) กับประสิทธิภาพด้านการมีส่วนร่วม (Y3) ($r = .559$) สะท้อนว่าผู้บริหารที่มีทักษะการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมงานอย่างมีระบบ จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารงานที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ย่อมเอื้อต่อการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามา มีบทบาทร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงนี้จึงสะท้อนว่า “โครงสร้างการบริหารที่ดี” เป็นฐานสำคัญของ “การมีส่วนร่วมที่แท้จริง” รองลงมา คือ สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม (X1) กับประสิทธิภาพด้านการมีส่วนร่วม (Y3) ($r = .481$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่า คุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารมีผลต่อการสร้างความไว้วางใจในองค์กร เมื่อผู้บริหารประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสและยึดหลักธรรมาภิบาล บุคลากรย่อมเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา ความสัมพันธ์ดังกล่าวสะท้อนแนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral Leadership) ที่ชี้ว่าคุณลักษณะทางจริยธรรมเป็นรากฐานของความร่วมมือในองค์กรทางการศึกษา ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ สมรรถนะด้านจิตมุ่งบริการหรือการบริการที่ดี (X2) กับประสิทธิภาพด้านหลักสูตรและการสอน (Y1) ($r = .337$) แม้จะอยู่ในระดับปานกลางตอนต้นและมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สะท้อนว่าความเป็นผู้ให้บริการที่ดีของผู้บริหาร เช่น การเอาใจใส่ ดูแล และอำนวยความสะดวก อาจไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพด้านหลักสูตรและการสอนมากเท่ากับสมรรถนะด้านการบริหารงานหรือภาวะผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้านทางวิชาการ การนิเทศติดตาม และการกำกับเชิงเทคนิคมากกว่ามิติการบริการเพียงอย่างเดียว จึงทำให้ระดับความสัมพันธ์ต่ำกว่าคู่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2563, หน้า 84) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ย่อมส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งหมายความว่า หากผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์ และให้

การสนับสนุนแก่ครูอย่างเหมาะสม จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษา เพราะจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาสูงขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบันได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์ (2566, หน้า 115) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด 2) ศึกษาคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด และ 4) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพการศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.4 เพื่อพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ร้อยละ 53.50 ($R^2 = .535$) ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูงในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างมี

นัยสำคัญ กล่าวคือ มากกว่าครึ่งหนึ่งของความแปรปรวนในประสิทธิภาพการบริหารสามารถอธิบายได้ด้วยสมรรถนะของผู้บริหาร ขณะที่อีกร้อยละ 46.50 อาจเกิดจากปัจจัยอื่น เช่น ด้านจิตมุ่งบริการ (X1) และด้านคุณธรรมจริยธรรม (X2) ไม่ได้เข้าสู่สมการพยากรณ์แบบขั้นตอน แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีอิทธิพลเชิงพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องจากตัวแปรดังกล่าวเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอยู่ในระดับสูงใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ความแปรปรวนของข้อมูลมีน้อย ไม่สามารถอธิบายความแตกต่างของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีความทับซ้อนเชิงแนวคิดกับตัวแปรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X3) และด้านความร่วมมือร่วมใจ (X4) ซึ่งเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพได้ดีกว่า จึงถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการแทน นอกจากนี้บริบทการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันยังมุ่งเน้นผลลัพธ์และการปฏิบัติงานเชิงระบบ ทำให้สมรรถนะเชิงปฏิบัติมีอิทธิพลมากกว่าสมรรถนะเชิงคุณค่า ขณะเดียวกัน ลักษณะของตัวแปรที่เป็นนามธรรม อาจทำให้ผู้ตอบประเมินในระดับสูงคล้ายกัน ส่งผลให้ไม่เกิดความแตกต่างเพียงพอในการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนั้น แม้ทั้งสองด้านจะมีความสำคัญในเชิงหลักการ แต่ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่น จึงไม่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการพยากรณ์ในที่สุด บริบทองค์กร วัฒนธรรมสถานศึกษา ทรัพยากร หรือปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากร ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .143 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ในระดับต่ำ การพยากรณ์จึงมีความแม่นยำพอสมควร สะท้อนว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารงาน มีค่าน้ำหนักมากที่สุด (.345) รองลงมาคือด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านอื่น ๆ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นคงที่แล้ว สมรรถนะด้านการบริหารงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษามากที่สุด ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การวางแผน การจัดองค์การ การกำกับติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เป็นกลไกหลักที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ขณะเดียวกัน สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรมก็มีบทบาทสำคัญ เนื่องจากความโปร่งใส ความยุติธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นปัจจัยสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือภายในองค์กร สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานสะท้อนว่า การเพิ่มขึ้นของสมรรถนะในแต่ละด้าน จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน (ความสัมพันธ์เชิงบวก) จึงกล่าวได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารเป็น “ตัวแปรเชิงเหตุ” ที่มีอิทธิพลต่อ “ผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพ” อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กนกพร โทงเวเกิด (2566, หน้า 47) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ส่วนสมรรถนะหลักด้านที่มีค่าเฉลี่ยในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา รองลงมาคือ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในอันดับสุดท้าย คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .689$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการได้ร้อยละ 57.10 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z'y = .202 (X_1) + .153 (X_2) + .567 (X_4)$

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กำหนดนโยบายส่งเสริมสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควร กำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านการตั้งเป้าหมาย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการ ติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ
2. กำหนดนโยบายส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมแรงร่วมใจในองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านความร่วมแรงร่วมใจเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ จึงควรมีนโยบายสนับสนุนการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือใน สถานศึกษา
3. กำหนดนโยบายพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารแบบองค์รวม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

($r = .725$) จึงควรกำหนดนโยบายพัฒนาสมรรถนะทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม การบริการ และภาวะผู้นำ

4. ควรรักษามาตรฐานและต่อยอดนโยบายที่มีอยู่ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ทั้งสมรรถนะผู้บริหารและประสิทธิภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรกำหนดนโยบายเพื่อรักษามาตรฐานดังกล่าว พร้อมทั้งพัฒนาให้เกิดความยั่งยืนและนวัตกรรมใหม่ในการบริหาร

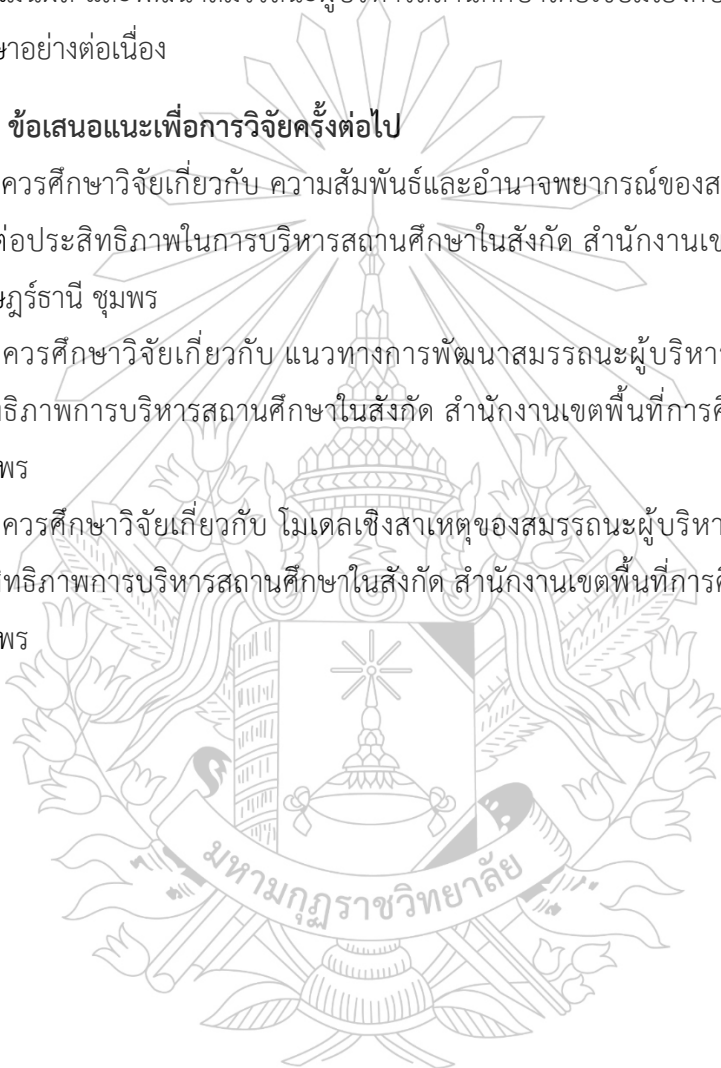
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ควรกำหนดนโยบายการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ โมเดลเชิงสาเหตุของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



บรรณานุกรม

1.ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กนกพรรณ ทองคำ, ศิริรัตน์ ชุมทศลัย, & วุฒิสพร ญัฐจิโรจน์. (2562). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่บึงกรวิทยาพัฒนา (วัดประดู่) ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสาร Peace and Education.
- กนกพร โหงวกเกิด. (2566) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. e-Journal of Education Studies, Burapha University.
- จิรศักดิ์ จันกัน. (2566). สมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา. วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา.
- จุฑารัตน์ ผงทวี. (2568). ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วารสารรัชต์ภาคย์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณวิศิน พินิจอาจิรักษ์ และไตรรัตน์ สุทธิกุล. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา. วารสารวิชาการและวิจัยทางการศึกษา.
- ณัฐนิชา เขียวอ่อน. (2565). สมรรถนะกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). บทบาทสมรรถนะต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา. วารสารวิชาการครูศาสตร์.
- ธัญดา ภัคธนาภิญโญ. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา (การศึกษาระดับโรงเรียนบ้านไร่ต้นสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1). วารสาร EAJJ.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นุรฮายาตี ดาตุมะดา. (2567). สมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21. วารสารการบริหารการศึกษา.
- ลิตา เอื้อสุวรรณ. (2567). ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์.
- วรรณภา อภิรมยานนท์. (2567). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล.
- ปิยฉัตร คนชม. (2563). แบบสมรรถนะทางสังคมของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- _____. (2564). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- _____. สมรรถนะบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสนุ ฟองศรี. 2552. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย: การสร้าง และพัฒนาแบบสอบถาม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2563). ผู้นำ นักบริหาร กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2563). สมรรถนะและการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิจัยการจัดการ.
- สนิท เตเมืองชัย. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน ICT ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ภายใต้อศตวรรษที่ 21. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุดา เจ๊ะอูมา. (2567). การพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้ริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. Journal of Roi Kaensarn Academi.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). การติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ: สพฐ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). กรอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภา. (2556). สารความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพ ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : กรมการศึกษาระดับนิตยสถาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับโลกศตวรรษที่ 21. (ฉบับสรุป). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา.
- _____. (2560). กรอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา.
- อรรวรรณ สารขัติ. (2566). สมรรถนะกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การศึกษา. วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2561). Competency Assessment Tool เครื่องมือประเมินขีดความสามารถของบุคลากร. กรุงเทพฯ: บริษัท ทีคิวพี จำกัด.
- _____. (2565). การจัดการสมรรถนะบุคลากร: แนวคิดและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เอี่ยมพร หลินเจริญ. (2565). การศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21: ระดับประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,

2) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / รายงานการวิจัย

- เกชา มีสวน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมา มีพรหมดี. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์พฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ภัทวรรณ ไชยภักดิ์. (2565). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูตามแนวศาสตร์พระราชานักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ (วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มยุรี สนิทกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2568). สารนิพนธ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา.
- รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์. ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

2. ภาษาอังกฤษ

- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: Wiley.
- Dales, D., & Hes, A. (1995). *Occupational competence: Measurement and standards*. London: Kogan Page.

- David C. McClelland, "Testing for Competency rather than Intelligence." *American Psychologist*.
- Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hallinger, P. (2011). *Leadership for Learning: Lessons from 40 Years of Empirical Research*. *Journal of Educational Administration*.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*.
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2008). *How Leadership Influences Student Learning*. The Wallace Foundation.
- Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, (1993). *Competency at work: Models for Superior Performance* (The United State of America: John Wiley & Sons.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for Competence Rather Than for "Intelligence"*. *American Psychologist*,
- O'Hagan, C. (1996). *Competency-based education and training*. London: Routledge.
- Richard E. Boyatzis, *The Competent Manager: A Model for Effective Performance* (New York: Wiley).
- Robert S. Kaplan and David P. Norton, (2004) *Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcome* (United States of America: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley.

3. เว็บไซต์

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. (2568). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2568. สืบค้นเมื่อ 10กรกฎาคม 2568. จาก https://www.spmsnicpn.go.th/th/download/plan/report_2568.pdf



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นางจิตติมา วรชาติ

คุณวุฒิทางการศึกษา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสวนศรีวิทยา

2. นางอิสริยา บุญหนัก

คุณวุฒิทางการศึกษา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสวนศรีวิทยา

3. นางจิตติมา มุขพริ้ม

คุณวุฒิทางการศึกษา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสวนศรีวิทยา





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ อว ๗๙๒๖(๒)/ว ๐๓๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช
๓๒๔ หมู่ที่ ๖ ตำบลบางพุฒ ตำบลพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๓๒๒๔-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นางจิตติมา วรชาติ

ด้วย นางสาวอุษณา ใจซื่อดี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำสาร
นิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร (THE COMPETENCIES OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF SCHOOL MANAGEMENT UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE OF SURATTHANI & CHUMPHON)" โดยมี พระครูวิมลชัยการโกศล, ดร.
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อการวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรหวังขอโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออပ်โมทนาขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้



ขอเจริญพร
(พระครูวิมลชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

นางจิตติมา วรชาติ
(นางจิตติมา วรชาติ)
จนจบปริญญาตรีชั้นมัธยมศึกษา
18 ธันวาคม ๒๕๖๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลบางพูน อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๐๐๖
โทร. ๐-๙๕๕๐-๙๕๕๑-๕ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๓๐๙

๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นางอิสริยา บุญหนัก

ด้วย นางสาวอัญชญา ใจซื่อดี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช กำลังดำเนินการทำสาร
นิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร (THE COMPETENCIES OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF SCHOOL MANAGEMENT UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE OF SURATTHANI & CHUMPHON)" โดยมี พระครูวิมลชัยการโกศล, ดร.
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นวิทยากรตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อการวิจัยมีคุณภาพถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ควมอนุเคราะห์แก่นักศึกษาที่เรียนและขออุไมทนาขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้



บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๕๐-๙๕๐๘

สมเด็จพระสังฆราช
(พระครูบวรชัยวัฒน์ ตรี)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
สมเด็จพระสังฆราช
สมเด็จพระสังฆราช
สมเด็จพระสังฆราช

(นางอิสริยา บุญหนัก)
รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยการศึกษาศรีธรรมราชโคราช
12 มกราคม 2569

ค.ศ. ๒๕๖๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช
๒๒๓ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาโพธิ์ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร ๐-๗๕๕๐-๙๒๒๑ หรือ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๒๖(๒)/ว ๐๓๐๙

๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นางจิตติมา मुखพริ่ม

ด้วย นางสาวอัญชญา ใจเชื้อดี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำสาร
นิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร (THE COMPETENCIES OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF SCHOOL MANAGEMENT UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE OF SURATTHANI & CHUMPHON)" โดยมี พระครูวิชัยการโกศล, ดร.
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเขื่อนทานเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังและขออนุโมทนาขอขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้

พระครูวิชัยการโกศล, ดร.

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศึกษาศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๕๐-๙๒๒๑

ศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา मुखพริ่ม
นางจิตติมา मुखพริ่ม
นางจิตติมา मुखพริ่ม

นางจิตติมา मुखพริ่ม
นางจิตติมา मुखพริ่ม

นางจิตติมา मुखพริ่ม

๒๗ มกราคม ๒๕๖๙



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)

โรงเรียนชัยบุรีพิทยา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
วิทยาเขตศรีธรรมราช
๒๒๘ หมู่ที่ ๓ ตำบลเวียงชัยศรี
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๓๐๐๐
โทร. ๐-๓๕๘๐-๓๑๒๘-๙ www.sscmbu.ac.th



ที่ อว ๙๙๑๖.๒/ว ๐๐๐๕

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนชัยบุรีพิทยา

ด้วย นางสาวอัญญา ใจซื่อดี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร (THE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF SCHOOL MANAGEMENT UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE OF SURATTHANI & CHUMPHON)" โดยมี พระครูวุฒิชัยการโกศล, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตศรีธรรมราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุญาตมาขอคุณมา ณ โอกาสนี้

- ผู้ดำเนินการ
- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อโปรดพิจารณา
- เห็นควรมอบฝ่ายงาน.....ดำเนินการ
- เห็นควรแจ้งฝ่ายงาน.....เพื่อถือปฏิบัติ
- เห็นควรแจ้ง.....เพื่อทราบ

ม.มหาวิทาลัยชมภู มาชวิทาลัย
๒๐๐๖ หมู่ ๖ ม.บ. ใน จ.บุรีรัมย์

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๓๕๘๐-๙๑๒๘

Handwritten signature and date: ๓ ก.พ. ๖๙





หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๐๔๓๕๖.๖๓/ว๓๕๘



โรงเรียนสวนศรีวิทยา
๒๘๐ ถนนหลังสวน ตำบลหลังสวน
อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร ๘๖๑๑๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา,โรงเรียนสวีวิทยา,โรงเรียนพระแสงวิทยา,โรงเรียนด่านสวีวิทยา
โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา ๒,โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา,โรงเรียนพะโต๊ะวิทยา,โรงเรียนบ้านน้ำรอบวิทยา,
โรงเรียนท่าแพะรัชดาภิเษก และโรงเรียนศรีรัฐวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. หนังสือที่ อว ๗๙๑๖.๒/ว ๑๐๐๗ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๙	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบแจ้งตอบรับ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวอัญชญา ใจซื่อดี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการ
ทำสารนิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร และทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ศรีธรรมมาโคกราช ขอความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนประสานงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุราษฎร์ธานี ชุมพร และโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อเก็บข้อมูลในครั้งนี้

ในการนี้ โรงเรียนสวนศรีวิทยา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านโปรดอนุญาตให้
นางสาวอัญชญา ใจซื่อดี ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน และแจ้งการตอบรับการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ดังกล่าว ภายในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๙ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางกษมาพร ชาวลิต)

ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนศรีวิทยา

โรงเรียนสวนศรีวิทยา

โทร.๐ ๗๗๕๕ ๑๐๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์: officesuansri@gmail.com

“เรียนดี มีคุณธรรม”



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจะได้รับข้อความเหมือนกันทั้งหมด 22 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจะได้รับข้อความเหมือนกันทั้งหมด 20 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้รับเป็นความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นความเห็นส่วนบุคคล ไม่มีผลผูกพันใด ๆ และจะไม่มีผลกระทบที่เป็นโทษต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

4. ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

5. โปรดกรอกแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดียิ่ง

นางสาวอัญญา ใจซื่อดี

นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ 1. 21 - 30 ปี 2. 31 - 40 ปี
 3. 41 - 50 ปี 4. 51 - 60 ปี
3. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ
1. ครูผู้ช่วย
2. ครู
3. ครูชำนาญการ
4. ครูชำนาญการพิเศษ
5. ครูเชี่ยวชาญ
6. อื่น ๆ
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน
1. น้อยกว่า 1 ปี
2. 1 - 5 ปี
3. 6 - 10 ปี
4. 11 - 15 ปี
5. 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ท่านคิดว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร อยู่ในระดับใด

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	ระดับสมรรถนะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. คุณธรรมจริยธรรม					
1. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม					
2. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส					
3. ผู้บริหารยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ					
4. ผู้บริหารเห็นประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
5. ผู้บริหารสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. จิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี)					
1. ผู้บริหารมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ					
2. ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น					
3. ผู้บริหารมีการจูงใจใฝ่บริการ สร้างและดำรงวัฒนธรรมขององค์กร					
4. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคคลอื่นได้รับบริการที่จำเป็นอย่างมีคุณภาพ					
5. ผู้บริหารมีการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผู้อื่นสามารถปฏิบัติตามได้ตามที่ต้องการ					
6. ผู้บริหารมีความตั้งใจ ความพยายามในการให้บริการ					

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	ระดับสมรรถนะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์					
1. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์					
2. ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง					
3. ผู้บริหารมีการติดตามประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
4. ผู้บริหารมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง					
5. ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
6. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่					
4. ความร่วมแรงร่วมใจ					
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในทุกระดับ					
2. ผู้บริหารสนับสนุน ช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของทีม					
3. ผู้บริหาร รับฟัง เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น					
4. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน					
5. ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้ อย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ท่านมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร อยู่ในระดับใด

ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	ระดับประสิทธิประสิทธิภาพ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ด้านหลักสูตรและการสอน					
1. ผู้บริหารมีการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา					
2. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีการออกแบบ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3. ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการ สอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา					
4. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้					
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียน					
2. ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา					
1. ผู้บริหารและครูมีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ใน การทำงาน					
2. ผู้บริหารและครูมีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความ ชำนาญในการทำงาน					
3. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุก ระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
4. ผู้บริหารมีการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้วยวิธีการ ฝึกอบรม ปรุมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วม สัมมนาทั้งในและนอกสถานที่					

ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	ระดับประสิทธิประสิทธิภาพ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
5. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์กร					
3. ด้านการมีส่วนร่วม					
1. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง					
2. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร					
3. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมประชุม อภิปรายร่วมกัน					
4. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเกิดตัดสินใจ และแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน					
5. ผู้บริหารคอยติดตามผลการปฏิบัติงานและเปิดรับ ข้อเสนอแนะ					
4. ด้านผู้เรียน					
1. ผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงความเหมาะสมกับ ผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ					
2. ผู้บริหารและครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ ในการเรียนรู้					
3. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างตื่นตัว					
4. ผู้บริหารและครูใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะ นำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง					
5. ผู้บริหารและครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิด โอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวอัญชญา ใจซื่อดี

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ฉ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

จากการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

IOC : (Index of Congruency)

จากผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน

ตอนที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สุราษฎร์ธานี ชุมพร

ข้อความ	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
1. คุณธรรมจริยธรรม					
1. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารงประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	0	.67	สอดคล้อง
2. จิตมุ่งบริการ (บริการที่ดี)					
1. ผู้บริหารมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารมีการการจูงใจใฝ่บริการ สร้างและดำรงวัฒนธรรมขององค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคคลอื่นได้บริการที่จำเป็นอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อความถาม	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
5. ผู้บริหารมีการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผู้อื่นสามารถปฏิบัติตามได้ตามที่ต้องการ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. ผู้บริหารมีความตั้งใจ ความพยายามในการให้บริการ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์					
1. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	+1	0	+1	.67	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารมีการติดตามประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ความร่วมแรงร่วมใจ					
1. ผู้บริหารความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในทุกระดับ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสนับสนุน ช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของทีม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ผู้บริหาร รับฟัง เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อความ	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
4. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้ กำลังใจแก่ เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือ แสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง



ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ข้อคำถาม	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
1. ด้านหลักสูตรและการสอน					
1. ผู้บริหารมีการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	+1	0	+1	.67	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	0	+1	.67	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	+1	0	+1	.67	สอดคล้อง
2. ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา					
1. ผู้บริหารและครูมีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะในการทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารและครูมีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความชำนาญในการทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	0	+1	+1	.67	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารมีการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อความถาม	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
5. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ด้านการมีส่วนร่วม					
1. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมประชุมอภิปรายร่วมกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเกิดตัดสินใจและแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารคอยติดตามผลการปฏิบัติงานและเปิดรับข้อเสนอแนะ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ด้านผู้เรียน					
1. ผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารและครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างตื่นตัว	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารและครูใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารและครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ช
ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)



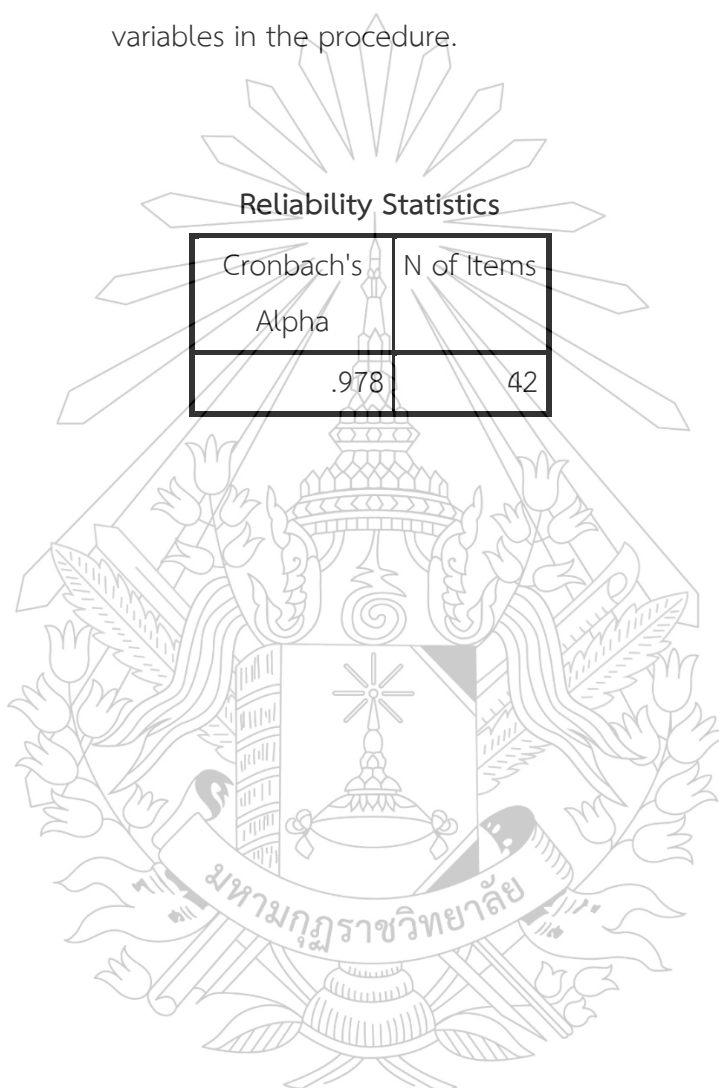
Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	42



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวอัญชณา ใจซื่อดี
วัน เดือน ปี เกิด	12 ตุลาคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 เศรษฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ พ.ศ. 2562 ประกาศนียบัตรบัณฑิต(วิชาชีพครู) วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 191/8 หมู่ที่ 4 ตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช 80170
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

