



ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

พงษ์พิชญ์ นีรุตตินานนท์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2564

ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2564


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี


มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระบุรี เสนอโดย นายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ เป็นส่วนหนึ่งการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


.....รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาสนี ศิริโกคาภิรมย์)
วันที่ 27 เดือน มกราคม พ.ศ. 2565

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไชสง)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สรรัชัย ชูชีพ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า
ชื่อนักศึกษา	พงษ์พิชญ์ นีรุตตินานนท์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และ 3) เสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 292 คน คำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน จำนวน 49 โรงเรียน โดยกำหนดให้ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู 15 : 85 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.988 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเชื่อมั่น 0.978 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหรร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้การเขียนบรรยาย

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และมากที่สุดตามลำดับ
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ลำดับแรกของสมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ลำดับแรกของสมรรถนะประจำสายงาน คือ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ทั้ง 8 สมรรถนะ มีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วนทุกสมรรถนะ

Thesis	The Needs for Developing School Administrators' Competency of the Educational Opportunity Expansion Schools under Saraburi Primary Educational Service Area Office
Thesis advisors	Dr. Sunchai Chucheeep Asst. Prof. Dr. Chalermchai Hankla
Author	Phongphich Niruttinanont
Program	Educational Administration
year	2021

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the current and desirable conditions of the competency of the school administrators of the Educational Expansion Schools under Saraburi Primary Educational Service Area Office, 2) analyze the needs of the competency of school administrators of the Educational Expansion Schools under Saraburi Primary Educational Service Area Office and 3) propose guidelines to develop school administrators' competency of the Educational Expansion Schools under Saraburi Primary Educational Service Area Office. The 292 samples of school administrators and teachers under Saraburi Primary Educational Service Area Office were calculated by using Yamane's formula and selected by using stratified random sampling method. The proportion of school administrators per teachers was 15:85 percent. The research instrument consisted of the current condition questionnaire with a reliability value of 0.988, the desirable conditions questionnaire with a reliability value of 0.978, and semi-structured interview. The data were analyzed by using percentage, average, standard deviation, PNI^{modified} and content analysis together with narrative writing.

The results showed that:

1. The current conditions and desirable conditions of the competency of the school administrators of the Educational Expansion Schools under Saraburi Primary Educational Service Area Office were rated at high and the highest level, respectively.
2. Considering to the needs for developing the competency of the school administrators of the Educational Expansion Schools under Saraburi Primary Educational Service Area Office, achievement motivation was ranked for the core competency and critical thinking and synthesis were ranked for the functional competency.
3. Eight competencies which had procedures and processes could be applied as a guideline for developing the competency of the school administrators of the Educational Expansion Schools under Saraburi Primary Educational Service Area Office.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ได้ให้คำปรึกษา แนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ อาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม และ ดร.เอกวัฒน์ ล้อสุนิรันดร์ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและคุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่องานวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์เชิงลึกถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ นางนิภาพงษ์สมถ้อย และ นางวัชรกร เคยบรรจง

ขอขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 และเขต 2 ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสและคณะครู ที่ให้การสนับสนุนในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำราที่ผู้วิจัยได้ใช้อ้างอิงทุกท่าน

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และขอมอบให้แก่ผู้สนใจการศึกษาทั้งมวล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการศึกษาในโอกาสต่อไป

พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	9
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	9
ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนขยายโอกาส.....	22
ความเป็นมาของโรงเรียนขยายโอกาส.....	22
บทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนขยายโอกาส.....	23
โรงเรียนขยายโอกาสในจังหวัดสระบุรี.....	24
สมรรถนะ.....	26
ความหมายของสมรรถนะ.....	26
ความสำคัญของสมรรถนะ.....	29
องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	31
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	34
สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการ	
ข้าราชการพลเรือน.....	35
สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา	36
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา	
ขั้นพื้นฐาน.....	36
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการ	
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	37

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	39
สมรรถนะหลัก.....	40
การมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	40
การบริการที่ดี.....	43
การพัฒนาตนเอง.....	45
การทำงานเป็นทีม.....	49
สมรรถนะประจำสายงาน.....	51
การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์.....	51
การสื่อสารและการจูงใจ.....	55
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร.....	59
การมีวิสัยทัศน์.....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
งานวิจัยในประเทศ.....	64
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	100
ประโยชน์ของการวิจัย.....	100
วิธีดำเนินการวิจัย.....	100
สรุปผล.....	102

บทที่ 5 (ต่อ)	หน้า
อภิปรายผล.....	110
ข้อเสนอแนะ.....	117
บรรณานุกรม.....	122
ภาคผนวก.....	134
ภาคผนวก ก หนังสือแก้ไขเค้าโครงวิทยานิพนธ์.....	135
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์.....	137
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์.....	143
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์.....	146
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์.....	153
ภาคผนวก ฉ สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC).....	162
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัย ในการทำวิทยานิพนธ์.....	171
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์.....	174
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	179

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.....	73
ตาราง 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	80
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะหลักด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	81
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะหลักด้านที่ 2 ด้านการบริการที่ดี.....	82
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะหลักด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง.....	84
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสระบุรี สมรรถนะหลักด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม.....	86
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์.....	87
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ.....	90

ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร.....	91
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์.....	93
ตาราง 12	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านของสมรรถนะหลัก.....	95
ตาราง 13	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านของสมรรถนะประจำสายงาน.....	95
ตาราง 14	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน.....	96

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1 บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาความเป็นอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาและพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 13) โดยจะเห็นได้จากความสำคัญตอนหนึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้กล่าวถึงการให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล มุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษา กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาให้เด็ก เยาวชน และคนไทยให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง คิดดี ทำงานได้ดี มีคุณภาพ มีความเป็นไทย สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงและปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญในปีพุทธศักราช 2563 ของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พุทธศักราช 2561 – 2580) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2562 และถือเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ รวมทั้งแผนในระดับกระทรวง จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบประชารัฐ ภายใต้วิสัยทัศน์ที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนด เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม มีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และมีความ

พร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พุทธศักราช 2560 – 2564) และวิสัยทัศน์ประเทศไทย 2570 ยังมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้เข้มแข็ง และทั่วถึง กระทั่งประสบความสำเร็จด้านการปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้น มีระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน ซึ่งในด้านคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 32)

สถานศึกษานับได้ว่าเป็นหน่วยงานหลักสำคัญและเป็นหน่วยงานปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียน และมีส่วนได้เสียกับการศึกษามากที่สุด ในอันที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561, หน้า 24)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสพการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน และทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 301) สอดคล้องกับความเห็นของสุทัศน์ สังคะพันธ์ (2557, หน้า 14) ที่กล่าวว่า การบริหารและการปรับตัว การมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ปัจจุบันที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วอันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้มีความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็นซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน การเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้

จากข้อมูลแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และการปฏิรูปการศึกษา จะเห็นได้ว่าสมรรถนะการบริหารงานและทักษะในศตวรรษที่ 21 นั้น มีความสอดคล้องกัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะดังกล่าว เพื่อนำมาใช้เสริมสร้าง ปรับปรุง พัฒนา ให้องค์กรการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร ย่อมเป็นผู้ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ทุกฝ่ายต้องการให้เกิดขึ้น ดังนั้นสมรรถนะการบริหารจึงเป็นเรื่องจำเป็นและถือเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของการบริหารได้ว่า ผู้บริหารมีความสามารถ หรือมีสมรรถนะในการบริหารมากน้อยเพียงใด การบริหารงานของสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 2)

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะพบว่า นักวิชาการได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา ดังเช่น พัทธินทร์ ปัญจณีนี (2558, หน้า 11) ได้กล่าวถึงในงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

กับการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 โดยสรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ควบคุมพื้นที่ที่สำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงและเป็นผู้ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความสามารถหรือสมรรถนะให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดศรัทธาและยอมรับในการบริหารงาน สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ได้แก่ ความรู้และสติปัญญา ทักษะการทำงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ พงษ์ศักดิ์ บุญพรหม (2558, หน้า 17) ยังกล่าวในงานวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า ผู้บริหารเป็นคนที่สำคัญที่สุดในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จที่สูงของนักเรียน และมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานโรงเรียน ถ้าโรงเรียนต้องการจะเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูง และ วิลสัน (Wilson, 2000, p. 32) นักวิชาการจากต่างประเทศได้สรุปว่า ภารกิจสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญคือ ต้องมุ่งเน้นที่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างสูงของนักเรียน ถ้ามีเป้าหมายที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน สมรรถนะการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีและต้องดำเนินการพัฒนาให้กับผู้บริหารโรงเรียน เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการบริหารงานให้บรรลุประสิทธิผลและมีคุณภาพตามที่คาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับดีน (Dean, 2002, p. 19) กล่าวไว้ว่าประสิทธิผลของการบริหารขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของผู้นำและการจัดการที่ดีในทุกระดับ

ผลการวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ได้แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาอยู่เสมอ เพราะมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร และผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงผู้รับบริการอย่างนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขึ้นอย่างเพิ่มพูน โดยเฉพาะจากสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้การดำเนินการจัดการศึกษาของประเทศไทยได้ปรับเปลี่ยน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กทุกคนรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จนถึงระดับมัธยมศึกษาอย่างมีคุณภาพ และกระจายการศึกษาสู่ชนบทมากขึ้น โดยได้มีการกำหนดให้การศึกษาาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นการศึกษาภาคบังคับ มีวัตถุประสงค์ให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เป็นกลุ่มด้อยโอกาสทางการศึกษา ให้ได้รับการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ด้านวิชาการ และวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด เพื่อให้เด็กเรียนเข้าใจ และรู้จักอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รวมทั้งยังเป็นพื้นฐานการเรียนต่อในระดับสูงเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลต่อสังคม จึงได้ขยายการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา โดยได้เปิดสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพื่อรองรับนักเรียนที่ด้อยโอกาสดังกล่าวให้ได้รับโอกาสอย่างทั่วถึง และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีสมรรถนะในการบริหารงานในทุกด้าน ทั้งเรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมี

วิสัยทัศน์ ซึ่งต้องตอบสนองความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่นด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 4 – 7)

จากการศึกษาข้อมูลทั้งหมดที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในโรงเรียนที่เปิดสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จึงได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และมีประโยชน์ในการต่อยอดเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

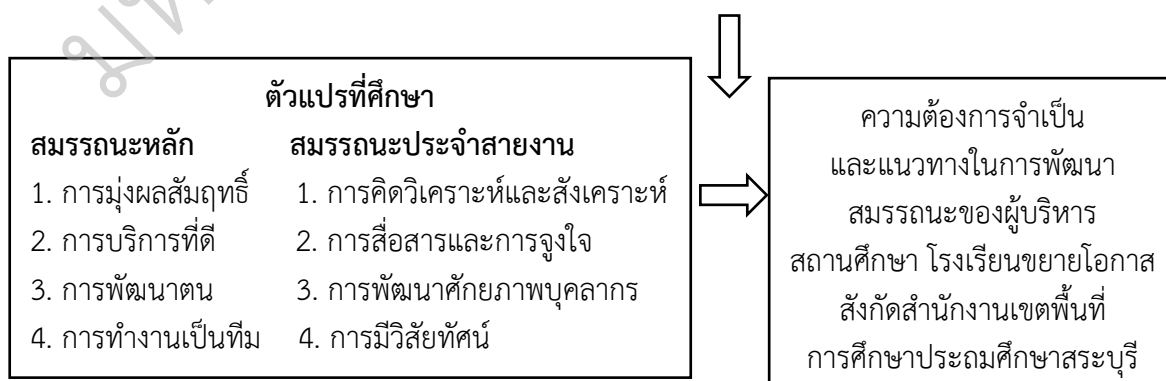
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และกระบวนการในการพัฒนาแนวทางของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี, 2564) จำนวน 49 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 49 คน และครูจำนวน 1,025 คน รวมทั้งสิ้น 1,074 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในปีการศึกษา 2564 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.727) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 292 คน จากนั้นดำเนินการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทั้งหมดจำนวน 49 โรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกกำหนดสัดส่วนของผู้บริหารต่อครู 15:85 เพื่อให้ได้ผู้บริหารจำนวนมากที่สุดที่สามารถเป็นไปได้ โดยเมื่อคำนวณแล้วจะได้จำนวนผู้บริหาร 44 คน และครู 248 คน รวมทั้งสิ้น 292 คนตามสัดส่วน

1.3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จะประกอบด้วยรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ เขต 2 ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนเขตพื้นที่ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 2 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนี้ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยโครงสร้างคำถามได้มาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของงานวิจัยเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ท่าน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน รวมทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

สมรรถนะหลัก

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

สมรรถนะประจำสายงาน

- 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- 2) การสื่อสารและการจูงใจ
- 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 4) การมีวิสัยทัศน์

3. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ในช่วงระยะเวลาปีการศึกษา 2564

ประโยชน์ของการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2 สามารถนำข้อมูลไปวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ให้มีสมรรถนะการบริหารงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ยังผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2 สามารถนำข้อมูลไปวางแผนพัฒนาตนเอง ให้มีสมรรถนะในการบริหารงานที่เหมาะสม ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ในหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมา สามารถวัด สังเกต ได้ว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่น มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมา ลักษณะประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษา การนำความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และประสบการณ์มาปรับใช้กับการบริหารงานในโรงเรียน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมา แสดงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วางแผนกำหนดเป้าหมาย นำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมา ในการให้บริการด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค ตั้งใจ เต็มใจ เป็นมิตร เอาใจใส่ดูแล ยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้น ให้ความช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีการประเมินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการ ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมาในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ แก่เพื่อนร่วมงาน มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อนำมาประมวลความรู้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กรและพัฒนาวิชาชีพ

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมาในการทำงานเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน แสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม มีการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีจิตสำนึกถึงการมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบ และมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งบุคคลที่ทำงานร่วมกันต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่

ของงาน ใช้ความสามารถของแต่ละคนให้สัมพันธ์กัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

5. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมาในการวิเคราะห์สภาพและความต้องการของงานหรือสถานศึกษา ใช้การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ คิดเชื่อมโยงข้อมูล เรื่องราว หรือเนื้อเรื่องต่าง ๆ มาวิเคราะห์พัฒนาหน่วยงาน เพื่อให้ได้ความรู้ ความเข้าใจ สาเหตุ และผลของสิ่งที่เกิดขึ้น มาใช้แก้ปัญหา ใช้ประเมินค่าตัดสินใจ และใช้สร้างสรรค์สิ่งใหม่

6. การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมาในการพูด การเขียน และการสื่อสารต่าง ๆ รวมถึงการสื่อสารผ่านทางเทคโนโลยี เพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ตลอดจนเรื่องราวต่าง ๆ ไปสู่บุคคลอื่น เกิดพลังผลักดัน มีการโน้มน้าวจูงใจ ยอมรับ คล้อยตาม ให้แสดงพฤติกรรมหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แล้วมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายของสถานศึกษา

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมาในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีการให้คำปรึกษา นิเทศติดตาม วางแผนพัฒนา ส่งเสริม แก้ไขปัญหา ช่วยเหลือ สนับสนุนแนะนำเพื่อนร่วมงาน เรียนรู้ทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้เป็นไปตามที่ต้องการ

8. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง แผนงาน เป้าหมาย หรือการบูรณาการความรู้ ค่านิยม ประสิทธิภาพ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา

ครู หมายถึง ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูจ้างเหมาบริการ หรือบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

โรงเรียนขยายโอกาส หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ที่เปิดการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สภาพที่ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดการศึกษานำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนขยายโอกาส
 - 2.1 ความเป็นมาของโรงเรียนขยายโอกาส
 - 2.2 บทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนขยายโอกาส
 - 2.3 โรงเรียนขยายโอกาสในจังหวัดสระบุรี
3. สมรรถนะ
 - 3.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 3.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 3.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 3.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.4.1 สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
 - 3.4.2 สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา
 - 3.4.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.4.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 สมรรถนะหลัก
 - 4.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 4.1.2 การบริการที่ดี
 - 4.1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 4.1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 4.2 สมรรถนะประจำสายงาน
 - 4.2.1 การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
 - 4.2.2 การสื่อสารและการจูงใจ

4.2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

4.2.4 การมีวิสัยทัศน์

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทางนโยบาย และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะที่โดดเด่น กล่าวคือมีทักษะทางปัญญาสูง เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีจิตเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี และเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงาน ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

จำลอง นักพ่อน (2543, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารการศึกษาได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถทำให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์กรที่กำหนดไว้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นเป็นผู้มีทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด จนเป็นแบบอย่างและเป็นตัวแบบที่ดีแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ และองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

ผู้บริหารสถานศึกษาตามความหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 4)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ได้กำหนดว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546, หน้า 2)

ถวิล อรัญเวศ (2545, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคคลที่มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาและสามารถพัฒนาการศึกษาให้ดีขึ้น เช่น มีประวัติผลงานการบริหารมาอย่างโดดเด่น เป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนได้รับการยอมรับทั้งระดับหน่วยงาน ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือแม้กระทั่งระดับชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมืออาชีพในการนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน โดยอาศัยความรู้

ความสามารถ และคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่าย ทุกสถาบันทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

อัจฉริยา วิริยาภิรมย์ (2550, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวหน้างาน หรือผู้นำของกลุ่มคนในองค์กร เป็นผู้รับผิดชอบทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำการดำเนินงาน จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหาร ในอันที่จะจัดกลุ่มคนเหล่านี้ให้ร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบ สร้างกลวิธี เทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยใช้ทรัพยากรมนุษย์ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และระยะเวลาในการดำเนินงาน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบ คูปรัตน์ (2552) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, 2546) คำว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” ไม่ว่าจะเป็่นประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา เรียกว่า Principle หรือเรียกว่า Head of School เป็นคำที่ใช้เรียกผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนของรัฐ แต่ถ้าเป็นโรงเรียนเอกชนอาจใช้คำอื่น ๆ เช่น head teacher, headmaster หรือ headmistress สำหรับประเทศไทย ผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันเรียกว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา เมื่อก่อนเรียกว่า “ครูใหญ่” หรือ “อาจารย์ใหญ่”

วงศ์เดือน ทองคำ (2556, หน้า 25) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำ สามารถควบคุมและดูแลการดำเนินงานในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้บรรลุตามแผนนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กูด (Good, 1973, p. 20) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทั้งในสถานศึกษา ที่มีหน้าที่บริหาร วินิจฉัย สั่งการ ควบคุมและจัดการเกี่ยวกับงานหรือสถานศึกษา ทั้งเรื่องการบริหาร และการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

ดริคเกอร์ (Drucker, 2005) ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ผู้ที่รับผิดชอบต่อผลดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติของคนกลุ่มหนึ่ง

เชอร์มอน (Shermon, 2004) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้การทำงานที่ตนได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม

มีความรับผิดชอบทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามนโยบายที่ได้มอบหมายหรือตามแผนการปฏิบัติการที่วางไว้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 45) การปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา จะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจ โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นเข็มทิศนำทาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 64) ให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน จะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยองค์การปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึง การปฏิรูปหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารศึกษาว่าเป็นผู้มีความสำคัญในการกำหนดนโยบายและนำนโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงกำหนด ติดตาม ผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารโรงเรียนแต่ละแห่งของภาครัฐและเอกชน

ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548, หน้า 4) กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลสูง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคล และทำให้กลุ่มสามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี (2546, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารการศึกษา เป็นตัวชี้วัดสำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายการศึกษา ผู้บริหารมีความสามารถสูง วิสัยทัศน์กว้างไกล ดำเนินงานการศึกษาไปในทิศทางที่มุ่งหวังไว้อย่างสำเร็จได้โดยไม่เพียงแต่ความคิดแต่ไม่สามารถปฏิบัติได้

ทองดี เมืองเจริญ (2549, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เพราะจะทำให้ภารกิจในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์นอกจากจะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางแล้ว ยังต้องนำพาคนใหม่มีความสุขในการเดินทางด้วยความสำเร็จ นอกจากนี้มีความรู้ความสามารถแล้วจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานด้วย

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 7) กล่าวว่า ผู้บริหารศึกษา เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารการศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

เนเซวิช (Knezevich, 1984, p. 92) ได้กล่าวว่า ความสำคัญในภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. นำนโยบายของหน่วยเหนือไปปฏิบัติ
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย ทิศทาง และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของภารกิจให้ชัดเจน และปฏิบัติตามนั้น
3. จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ และใช้ด้วยความสุขุมรอบคอบ
4. ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทุกคน
5. ประสานความพยายามของบุคลากรเข้าด้วยกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กร
6. กำกับ ดูแลให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปตามวัตถุประสงค์
7. สร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาขององค์กร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กร
8. ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการทำงานและบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
9. ช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่สถาบันและบุคคล เพื่อให้เห็นว่า องค์กรที่มีประสิทธิผลจะมีผลผลิตและการเคลื่อนไหวที่กระฉับกระเฉง
10. รายงานกิจการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้ทราบ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก

เบนนิส (Bennis, 2008, pp. 26 - 28) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ที่ทำให้ภารกิจในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากจะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางแล้ว ยังต้องนำพาคนให้มีความสุขในการทำงานจนบรรลุด้วยความสำเร็จ นอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้วยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารเวลาด้วย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติตามมาตรฐานดังนี้ เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตนได้เป็นแบบอย่างที่ดี ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ อย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา เป็นผู้นำและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 30-31) ได้เสนอว่า ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาน่าจะมีบทบาท ต่าง ๆ ที่จะบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction setter) ซึ่งแจ้งทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ

2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader catalyst) มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม
3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น มีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผน
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision maker) มีความสามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยความสุขุมรอบคอบ
5. บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบการขยายงาน กำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่
6. บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Change manager) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบัน
7. บทบาทเป็นผู้ประสาน (Coordinator) เข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิถีนิเทศงาน การรายงาน ประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) มีความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน สามารถในการประชาสัมพันธ์
9. บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (Conflict manager) ความขัดแย้งหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องเข้าใจสาเหตุ สามารถต่อรองไกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหความขัดแย้ง
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem solving manager) ผู้นำสามารถเข้าใจปัญหา วินิจฉัยและแก้ปัญหาได้
11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง สามารถนำทฤษฎีการบริหารมาใช้
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร และการใช้เทคโนโลยีการศึกษา
13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal manager) เทคนิคการเป็นผู้นำการเจรจาต่อรอง ประเมินผลงานและการปฏิบัติงาน
14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource manager) มีความสามารถด้านการเงินงบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา หาทรัพยากรมาสนับสนุนจากภายนอก
15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์
16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) มีทักษะในการสื่อความหมาย วิธีสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เข้าใจในการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ
17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial head) สามารถเป็นพิธีกรในพิธีการต่าง ๆ ในสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 1) ได้นำเสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้การปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งเป็น

หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประสบความสำเร็จ ดังนั้นภารกิจด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก นอกจากนั้นการบริหาร และการจัดการศึกษาในอนาคตจะเน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ทั้งด้านวิชาการมีงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไปซึ่งได้บัญญัติไว้ตามมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อรองรับเจตนารมณ์ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปนี้จึงต้องปรับบทบาทและวิธีบริหารตนใหม่โดยจะต้องมีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำทางวาจา การมีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้มีความเป็นเลิศทางการจัดการศึกษาแก่ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อน เพราะมี ภารกิจหลาย ๆ อย่างที่จะต้องปฏิบัติ ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำในบทบาทต่าง ๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, หน้า 31-33) ได้เสนอบทบาทสำคัญในการบริหารงาน ซึ่งหมายถึงการบริหารสถานศึกษาไว้ 17 บทบาท แต่ละบทบาทได้ระบุความสามารถซึ่งจำเป็นด้วย ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน (Direction Setter) ผู้บริหารจะต้องช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจงทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจะต้องมีความรู้ และทักษะในระบบการจัดสรรงบประมาณ แบบโครงการ (PPBS) และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน (MBO/R)

2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader-Catalyst) บทบาทนี้จำเป็นต้องมีความสามารถในการจูงใจ การกระตุ้น และมีอิทธิพลของพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร มีทักษะ ในกระบวนการกลุ่ม

3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) จะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน

4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision maker) บทบาทนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ของการตัดสินใจและมีความสามารถในการตัดสินใจ

5. บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบขยายงาน และกำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ ดังนั้นจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การด้วย

6. บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Change manager) ผู้นำจะต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบัน เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนแปลงอะไร เปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง และควรเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ใด

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordination) ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีในทีมงานที่พึงปรารถนา เข้าใจระบบการรายงานที่ดีจึงจะสามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้วยการพูด การเขียน และรู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการสื่อสาร และควรจะต้องมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์

9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict manager) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง จะต้องมีความสามารถในการต่อรอง โกล่เกลี่ยจัดการกับความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้ง

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problems manager) เนื่องจากปัญหาทั้งหลาย ไม่จำเป็นจะต้องลงเอยด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายกว้างกว่าความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหา

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (Systems manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องจะต้องเข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ การเจริญและพัฒนาการของมนุษย์เข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในเทคนิคของการเป็นผู้นำการเจรจาต่อรอง การประเมินผลงาน และการปฏิบัติงานของบุคคล

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารการเงินและงบประมาณ ความสามารถในการบริหารวัสดุครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา ตลอดจนจัดหาการสนับสนุนจากภายนอก

15. บทบาทเป็นผู้ประเมิน (Appraiser) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมิน ความต้องการ การประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) จะต้องมีความทักษะในการสื่อความหมาย รู้จักวิธีการสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักพลวัตของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial head) เป็นบทบาทที่จำเป็นยิ่งอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความสามารถในบทบาทต่าง ๆ ที่กล่าวมาเพื่อแสดงบทบาทนี้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 23 - 40) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน คือการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ ประกอบด้วย
 - 1.1 มีความรู้และเป็นผู้บังคับด้านวิชาการ
 - 1.2 มีความรู้มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
 - 1.3 สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทัน่วงที

- 1.4 มีวิสัยทัศน์
- 1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.6 ใฝ่เรียน ใฝ่รู้มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 1.7 รอบรู้ทั้งด้านการศึกษา
- 1.8 ความรับผิดชอบ
- 1.9 แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
- 1.10 รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- 1.11 ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
- 1.12 คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย
 - 2.1 เข้าใจนโยบายอำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน
 - 2.2 มีความรู้ระบบงบประมาณ
 - 2.3 เข้าใจระเบียบคลังวัสดุการเงิน
 - 2.4 มีความซื่อสัตย์สุจริต
 - 2.5 มีความละเอียดรอบคอบ
 - 2.6 มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
 - 2.7 หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
 - 2.8 รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ
3. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย
 - 3.1 มีความรู้ทักษะ ประสพการณ์ในการบริหารงานบุคคล
 - 3.2 เป็นแบบอย่างที่ดี
 - 3.3 มีมนุษยสัมพันธ์
 - 3.4 มีอารมณ์ขัน
 - 3.5 เป็นนักประชาธิปไตย
 - 3.6 ประนีประนอม
 - 3.7 อดทน อดกลั้น
 - 3.8 เป็นนักพูดที่ดี
 - 3.9 มีความสามารถในการประสานงาน
 - 3.10 มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน
 - 3.11 กล้าตัดสินใจ
 - 3.12 มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร
4. การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย
 - 4.1 เป็นนักวางแผน และกำหนดนโยบายที่ดี
 - 4.2 เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี
 - 4.3 มีความรู้และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
 - 4.4 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

- 4.5 รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
- 4.6 มีความคล่องแคล่วว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ
- 4.7 มีความรับผิดชอบงานสูงไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค
- 4.8 กำกับ ติดตาม และประเมินผล

สรายุทธ เศรษฐขจร (2546, หน้า 27 - 30) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารมีดังนี้

1. ผู้บริหารในฐานะผู้ทำการบริหาร ความสำเร็จใด ๆ ขององค์การย่อมมาจาก บทบาทนี้ เป็นสำคัญ เพราะเป็นเรื่องของการดำเนินการตามภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้อง ดำเนินการ บริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การวางแผน (planning) หมายถึง การกำหนดแนวทางที่จะปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามความต้องการ หน้าที่ในการวางแผนนี้ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการบริหาร เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์หรือทิศทาง การทำงานในอนาคตขององค์การ

1.2 การจัดองค์การ (organizing) หมายถึง การกำหนดจัดเตรียม และจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับคน เริ่มตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือกและบรรจุคนเข้าทำงาน การพัฒนา และธำรงรักษาให้คนที่มี ประสิทธิภาพ อยู่กับองค์กร หน้าที่การจัดคนเข้าทำงานนั้นนับว่าเป็นหน้าที่ สำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการทำงาน ในอนาคต

1.4 การสั่งการ (directing) หมายถึง ความพยายามที่จะให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่าย ในองค์การ เป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

1.5 การควบคุม (controlling) หมายถึง การกำกับให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผน และในการจัดการต่าง ๆ ให้สำเร็จผลตามวัตถุประสงค์นั้น ผู้บริหารจะต้องมีมาตรการในการควบคุม งานของตนอยู่เสมอ

2. บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้สร้าง “คน คือ ทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ” เชื่อว่า ผู้บริหารทุกคนคงจะไม่ปฏิเสธคำกล่าวนี้ ซึ่งความสำเร็จในการบริหารองค์การนั้นจะต้องอาศัยตัวแปร ที่สำคัญที่สุด คือ คน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการสร้างคนใหม่คุณภาพของคน สำหรับกลไก การสร้างคนเพื่อรักษาความสำเร็จที่ยั่งยืนนั้น ประกอบด้วย

2.1 สร้างด้วยการทำลาย โดยธรรมชาติของคนมักไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงและมักจะ ไม่ทำอะไรใหม่ ๆ ขึ้นมาหากไม่ได้รับการทำลาย การที่ผู้บริหารจะทำให้ทีมงานกล้าทำงาน ที่เป็นสิ่ง ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและความสำเร็จขององค์การนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างความท้าทายสมาชิกแต่ละคนให้เกิดวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาตนเอง และกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ที่ท้าทายได้

2.2. สร้างด้วยการตรวจสอบ การตรวจสอบงานจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามงานของทีมงานได้อย่างดี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องตรวจสอบการทำงานของงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง ในลักษณะการให้คำปรึกษา และเสนอแนวทางในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 สร้างด้วยการตักเตือนแก้ไข เมื่อพนักงานมีผลงานในการทำงานดี ต้องให้กำลังใจ อาจจะเป็นรูปของการขึ้นเงินเดือน โบนัส ประกาศเกียรติคุณยกย่อง และความก้าวหน้าในอาชีพ ในทำนองเดียวกันหากพนักงานกระทำผิดตอว่ากล่าวตักเตือน เพราะการตักเตือนคือการหวังต่อกัน

2.4 สร้างด้วยการให้เขาไปสร้างคนอื่น โดยการพัฒนาพนักงานทุกคนใหม่ ความพร้อมด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณธรรม จริยธรรม แล้วเปิดโอกาสให้เขาได้สอนคนอื่นบ้าง

3. ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาการเปลี่ยนแปลง การติดตาม การเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิด และต้องเตรียมความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารต้องรู้ เหตุผลและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งต้องรู้ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่จะมีต่อการบริหารองค์การ สำหรับบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

3.1 เป็นผู้วิสัยทัศน์ ในปัจจุบันผู้บริหารต้องอยู่ท่ามกลางความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง ต้องเผชิญกับโลกยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคของการแข่งขัน ยุคของการปฏิรูป และยุคที่มีเทคโนโลยีเป็นพลังผลักดัน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องคิดสร้างสรรค์ และรวบรวมแนวคิดต่าง ๆ ในสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และอื่น ๆ

3.2 เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างวิสัยทัศน์ให้สำเร็จ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปจากสภาพเดิม ท่ามกลางสภาพจำเจของทรัพยากรได้นั้น ผู้บริหารจะต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์เป็นเครื่องมือ กลาคิดและทำสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติด

3.3 เป็นผู้เปลี่ยนแปลงได้ทันกระแส ในสภาวะผู้บริหารต้องเผชิญการ เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้ทันสถานการณ์

3.4 เป็นนักเรียนรู ผู้บริหารต้องกระตือรือร้นใฝ่รู้และปรับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ

3.5 เป็นผู้ที่มีมอบหมายอำนาจการตัดสินใจ การมอบอำนาจและสิทธิการตัดสินใจ การจัดการ และการดำเนินการต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติ

3.6 เป็นผู้สนับสนุน ผู้บริหารต้องจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการให้กับบุคลากรในองค์การและผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบอำนาจ เพื่อให้แต่ละคนสามารถทำในสวนของตนได้อย่างเต็มที่

4. ผู้บริหารในฐานะผู้นำแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารยุคใหม่ มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์การ และการบริหารที่ดีนั้นจะต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ บทบาทผู้บริหารด้านนี้ประกอบด้วย

4.1 เป็นผู้ตรวจสอบ มีบทบาทในการค้นหาและรับข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ในการบริหาร

4.2 เป็นผู้เผยแพร่ มีบทบาทในการส่งข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจากภายนอก หรือจากหน่วยงานย่อยให้กับส่วนขององค์การ เพื่อช่วยให้ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

4.3 เป็นโฆษก มีบทบาทในการส่งข้อมูลสารสนเทศไปยังภายนอกตามแผน และนโยบายขององค์การ

ไพบูลย์ ยอดยิ่ง (2547, หน้า 146 – 148) กล่าวว่า ผู้นำหรือหัวหน้าการศึกษา มีบทบาทอยู่ 2 ประการ ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ด้านการงาน ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลเท็จจริง ผู้แสวงหาข้อมูลและความคิดเห็น ใต้ถามข้อเท็จจริง ความเห็น ความรู้สึกจากสมาชิก ความเห็นเพื่อการอภิปรายกลุ่ม เริ่มต้นเสนอเป้าหมาย งานที่ต้องเป็นจุดเริ่มต้น เน้นวางแผนในการปฏิบัติงาน ดึงความสนใจของกลุ่มเข้ามาอยู่ในงานที่ต้องทำ รวบรวมความคิดเห็น หรือคำแนะนำของสมาชิก และสรุปส่วนสำคัญ ประสานงานชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างข้อคิดเห็น ต่าง ๆ ปรับความคิดเห็นของกลุ่มย่อย และบรรดาสมาชิกให้กลมกลืนกัน วินิจฉัยปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ขัดขวางไม่ให้เกิดกลุ่มบรรลุเป้าหมาย เพิ่มพลังกระตุ้น ให้กลุ่มผลิตงานมีคุณภาพ ทดสอบความคิดและนำไปปฏิบัติจนได้ผลจริง ประเมินผลการตัดสินใจ และความสำเร็จของกลุ่มโดยเทียบกับเป้าหมายและมาตรฐานที่กลุ่มตั้งไว้

2. บทบาทหน้าที่ด้านสมานฉันท์ ได้แก่ สนับสนุนให้เกิดความร่วมมืออย่างอบอุ่น มีน้ำใจไมตรีและเอื้ออาทรต่อสมาชิก ประสานและประนีประนอม โน้มน้าวสมาชิก วิเคราะห์ความคิด ข้อขัดแย้งระหว่างกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ผ่อนคลายความตึงเครียดและนันทนาการกลุ่มให้เกิดความสนุกสนาน ติดต่อบรรยากาศ และสามารถทำให้สมาชิกทุกคนเข้าใจคำพูดของสมาชิกคนอื่นได้ ถามความรู้สึกของสมาชิกในกลุ่ม เกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มและสมาชิกอื่นในกลุ่ม สังเกตการณ์ทำงานในกลุ่มและใช้ข้อสังเกตนี้ช่วยวัดประสิทธิภาพในการทำงานกลุ่ม

อาคม วัตโรสง (2547, หน้า 79) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการของสถานศึกษา
2. เป็นผู้ดำเนินการจัดการทำหลักสูตร โดยประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา
3. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรของสถานศึกษา
4. สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
5. สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้และความสามารถจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษารวมทั้งบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
6. จัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อนิเทศ กำกับ ติดตาม การใช้หลักสูตรอย่างมีระบบของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

วิชัย ต้นศิริ (2547, หน้า 188) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริม การปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การกระทำของผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงจิตใจ ให้ บุคคลปฏิบัติงานตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่คาดหวัง มุ่งการบรรลุความต้องการในผลงานระดับสูง สามารถนำบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จตามภารกิจอย่างรวดเร็ว ต้อง สนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะ 4 ด้านที่สำคัญ คือ

1. ด้านส่งเสริมมิตรสัมพันธ์ในสถานศึกษา หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างมนุษย์จะเป็น สะพานทอดไปสู่การสร้างมิตร ชนะมิตร และจงใจคน เพื่อประโยชน์ทางความสัมพันธ์ในการ พัฒนา รวมทั้งการสร้างหรือการพัฒนาตนเองของเยาวชนร่วมกัน และพัฒนาบุคคลอื่นให้เป็นที่รู้จัก

รักใคร่ชอบพอกันแก่กันทั่วไปอย่างกว้างขวาง ได้รับการสนับสนุนร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย เป็นการสร้างตนให้เป็นคนดีของสังคม พร้อมทั้งให้เห็นลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำในอนาคตอีกด้วย

2. ด้านส่งเสริมงบประมาณในการพัฒนาการเรียนการสอน หมายถึง การแบ่งงบประมาณเกิน 60 % ในการส่งเสริมด้านวิชาการ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาอาชีพ พัฒนาสังคมได้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวหลักสูตรจึงเน้นให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดหลัก 2 ประการ

2.1 จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีสื่อหนังสือและอุปกรณ์การสอนเพียงพอ

2.2 จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้กระบวนการคิด หมายถึง การรู้จักแยกแยะ สร้างสรรค์ (สังเคราะห์) และนำสิ่งที่เรียนไปใช้ให้เป็นประโยชน์ มีแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนผลักดันให้นักเรียนใฝ่เรียนใฝ่รู้ด้วยตนเอง

3. ด้านส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา โดยจัดอบรมและส่งเสริม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อะกัษะซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ และเจตคติของครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์

4. ด้านส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนและการประเมินผลนักเรียน หมายถึง การสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ความจริงที่เกี่ยวกับการประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียนการวิจัยในชั้นเรียนมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยครูเป็นผู้ดำเนินการวิจัยแล้วนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

สุวรรณชัย ทองคำ (2549, หน้า 8-15) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งหมายถึงคุณลักษณะและคุณภาพการบริหารสถานศึกษาที่คุรุสภากำหนดไว้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติ มีดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการกำหนดนโยบายและน่านโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดติดตามผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารโรงเรียนแต่ละแห่งของภาครัฐและเอกชน

สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี (2546, หน้า 25) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดสำคัญต่อทิศทางการดำเนินงานนโยบายทางการศึกษา ผู้บริหารมีความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ดำเนินงานการศึกษาไปในทิศทางที่มุ่งหวังไว้ ย่อมสำเร็จได้โดยไม่เพียงแต่ความคิด แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 12 – 13) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิชาชีพ เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย

บวร ปภัสราทร (2557) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคลงบประมาณ บริหารทั่วไป
2. จัดตั้ง/รับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ
3. พัฒนาหลักสูตร/จัดการเรียนการสอน
4. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศแนวปฏิบัติ
5. กำกับ ติดตามประเมินผลตามแผนงานโครงการ
6. ระดมทรัพยากร ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินฯ
7. จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
8. ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน สร้างความสัมพันธ์

สมิท (Smith, 1973) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่สำคัญ 6 ประการ คือ

1. เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารโรงเรียน ประสานงานให้การนิเทศและวางโครงการศึกษาให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. มีลักษณะความเป็นผู้นำทั้งทางด้านส่วนตัวและวิชาชีพ
3. ฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัย และใช้ระเบียบข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด
4. วางตัวเป็นกลางต่อการสร้างความสัมพันธ์กับคนทั่วไป
5. มีความเป็นกันเองกับนักเรียนและเข้าใจปัญหาของนักเรียน
6. มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับครู และช่วยเหลือครู

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นนักวางแผนในการทำงาน เป็นผู้กำกับดูแลให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร สร้างความรัก ความผูกพัน และความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ยอมรับและเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น ติดตามผลและประเมินผล พร้อมทั้งปรับปรุง

แก้ไขส่วนที่บกพร่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้สามารถแสดงบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้เช่นกัน

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนขยายโอกาส

1. ความเป็นมาของโรงเรียนขยายโอกาส

การพัฒนาโครงสร้างและการกระจายการบริการทางสังคมในการจัดการศึกษาในระดับสูงกว่าระดับชั้นประถมศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พุทธศักราช 2525 - 2529) ได้ระบุเป้าหมายการเพิ่มจำนวนนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นไว้ว่า จะขยายให้ได้ร้อยละ 48 ของประชากรในกลุ่มอายุ และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530 - 2534) ในหลักการและเหตุผลระบุว่า เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้ศึกษาต่อ ควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา หรือในรูปแบบต่าง ๆ ที่สูงกว่าระดับประถมศึกษาให้มากที่สุด จึงเกิดแนวคิดขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 9 ปี เพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะฝีมือพื้นฐานเพียงพอในการประกอบอาชีพให้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535, หน้า 19)

การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่ง ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่ดี มีส่วนช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติ โดยเปิดโอกาสให้เด็กในชนบทที่มีความพร้อมหรือมีความต้องการที่จะเรียน สามารถเรียนต่อให้สูงขึ้นจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยถือหลักการที่ว่าจะต้องเป็นไปโดยไม่สร้างภาระให้แก่ประชาชน และจัดให้เหมาะสมกับลักษณะชุมชน เรียนแล้วเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ได้ความรู้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ นักเรียนไม่ต้องอพยพย้ายถิ่นไปอยู่ไปเรียนไกลจากบ้านของผู้ปกครองหรือหันไปประกอบอาชีพ

การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสในระยะแรก รัฐบาลให้ดำเนินการเป็นโครงการนำร่องเพื่อศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการขยายการศึกษาภาคบังคับต่อจากการศึกษาระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) อีก 3 ปี เริ่มจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินการโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 โดยใช้ชื่อว่า โครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ และต่อมาในปีการศึกษา 2534 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยได้พัฒนาและการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในประเทศมากขึ้นเป็นลำดับ และแนวโน้มของสังคมกำลังพัฒนาเข้าสู่ความเป็นอุตสาหกรรมและบริการ วิถีชีวิตในด้านสังคมเปิดกว้าง จากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 ให้ขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปอีก 3 ปี โดยประกาศในท้องถิ่นที่มีความพร้อมเป็นปีๆ ไป และให้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาประถมศึกษาแห่งชาติทดลองเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดละ 3 โรงเรียน ภายใต้โครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ โดยเปิดสอนในปีการศึกษา 2533-2534 รวม 216 โรงเรียน ต่อมารัฐบาลได้กำหนดนโยบายแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2534 ว่า "เร่งขยายโอกาสและบริการทางการศึกษา ทั้งในและนอกระบบให้กว้างขวางและทั่วถึง เพื่อยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เปิดสอนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นอย่างต่ำ รวมทั้งขยายโอกาสทางการศึกษาปฐมวัยในชนบทเพิ่มขึ้นด้วย" เพื่อให้การขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นไปอย่างทั่วถึงโดยรวดเร็วยิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2534 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในปีการศึกษา 2534 เพิ่มเติมอีก 1,150 โรงเรียน และให้ยกเลิกโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ โดยเปลี่ยนเป็นโครงการการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างสมบูรณ์ รวมโรงเรียนขยายโอกาสที่เปิดในปีการศึกษา 2534 รวมทั้งสิ้น 1,366 โรงเรียน

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการมาจนถึงปัจจุบันนี้ เพื่อพัฒนาให้นักเรียนผู้ด้อยโอกาสในทุก ๆ ด้าน ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ลดช่องว่างชุมชนเมืองกับชนบทได้เป็นอย่างดีโดยมีวิสัยทัศน์ว่า โรงเรียนขยายโอกาสเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เพราะโรงเรียนคือสถาบันพัฒนาคนเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน ในขณะที่เดียวกันต้องอาศัยชุมชนช่วยพัฒนาโรงเรียนในการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยผู้ได้รับผลประโยชน์คือ ผู้ปกครองและนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

2. บทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนขยายโอกาส

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติมีภารกิจสำคัญคือ การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับให้กับเด็กไทยที่มีอายุย่างเข้าปีที่แปด ถึงอายุย่างเข้าปีที่สิบห้าอย่างทั่วถึงทุกคน ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.2523 และยังได้มอบหมายจากรัฐให้จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพิ่มขึ้น เพื่อให้เด็กที่อาศัยอยู่ในชนบทมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อสนองนโยบายการกระจายโอกาสทางการศึกษา และการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความเสมอภาคอย่างทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2528, หน้า 1-2)

การจัดการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสนับได้ว่าเป็นการให้บริการแก่เยาวชนของชาติ สอนนโยบายของรัฐ และความต้องการของผู้ปกครองชุมชนในท้องถิ่น โดยมีหลักการดำเนินการมุ่งให้ประชาชนของประเทศมีความรู้ ความสามารถเท่าเทียมกัน มีทักษะวิชาชีพ รวมถึงสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (เยาวรักษ์ ภิรมย์, 2545)

โรงเรียนขยายโอกาสขั้นพื้นฐานนั้น มีบทบาทและหน้าที่ในการรับนโยบาย แนวทางการดำเนินงานจากสำนักงานการศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอ และดำเนินการ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) โดยประสานงานกับกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. ประสานงานดำเนินงานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะด้านอาชีพและตระหนักในคุณค่าของภูมิปัญญา

3. ประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน สร้างความเข้าใจและเจตคติที่ดีแก่ผู้ปกครองชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ พัฒนา ปรับปรุง แกไขการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. รายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทราบ

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนขยายโอกาส ทำให้เข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมา แนวคิด บทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนขยายโอกาสในการจัดการศึกษาแก่เยาวชน เพื่อประโยชน์ทั้งในการสนองนโยบายของรัฐ และสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชนในท้องถิ่น โดยมุ่งให้เยาวชนมีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกัน มีทักษะวิชาชีพ และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพ และมีความสุข

3. โรงเรียนขยายโอกาสในจังหวัดสระบุรี

จากการค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนขยายโอกาสในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีทั้งเขต 1 และเขต 2 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี, 2564) พบว่าในเขตพื้นที่ของจังหวัดสระบุรีมีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้งสิ้น 49 โรงเรียนโดยไม่นับรวมโรงเรียนเอกชน ดังนี้

อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

1. โรงเรียนวัดโนนสภาราม (นารถ วาจาทูธ อปถัมภ์)
2. โรงเรียนบ้านปากข้าวสาร (บริษัทข้าวไทยจำกัดสงเคราะห์ 2)
3. โรงเรียนชุมชนวัดหนองโนใต้
4. โรงเรียนวัดเขาจำปา (เทียนราษฎร์อุทิศ)

อำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรี

5. โรงเรียนวัดหนองสีดา

อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

6. โรงเรียนโคกมะขามจั่นเสื่อสามัคคี
7. โรงเรียนบ้านคร้ว (ซิเมนต์ไทยสงเคราะห์)
8. โรงเรียนวัดมะขามเรียง

อำเภอหนองโดน จังหวัดสระบุรี

9. โรงเรียนชุมชนบ้านกล้วย (สราญราษฎร์)

อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

10. โรงเรียนบ้านพุซาง
11. โรงเรียนท้ายพิบูล (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 68)
12. โรงเรียนบ้านธารทองแดง

อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

13. โรงเรียนหน้าพระลาน (พิบูลสงเคราะห์)
14. โรงเรียนวัดห้วยบง (บริษัทข้าวไทยจำกัดสงเคราะห์ 3)

อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

15. โรงเรียนชุมชนวัดบำรุงธรรม

16. โรงเรียนวัดกะเหรียงคอม้า
17. โรงเรียนวัดชำผักแพว
18. โรงเรียนวัดเตาปูน
19. โรงเรียนวัดป่าไผ่
20. โรงเรียนชุมชนนิคมทับทิมทองสงเคราะห์ 1
21. โรงเรียนอนุบาลทับทิมทอง
22. โรงเรียนวัดถ้ำเต่า
23. โรงเรียนวัดโป่งก้อนเส้า
24. โรงเรียนวัดพระพุทธบาทน้อย มิตรภาพที่ 69
25. โรงเรียนวัดห้วยคังคาราวาส
26. โรงเรียนบ้านหินซ้อน

อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

27. โรงเรียนชุมชนวัดไทยงาม
28. โรงเรียนวัดหนองสมัคร (มูลนิธิสุชาติอุปถัมภ์)
29. โรงเรียนวัดหนองตะเฒ่า
30. โรงเรียนวัดหนองปลิง
31. โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง
32. โรงเรียนหินกอง (พิบูลอนุสรณ์)
33. โรงเรียนชุมชนวัดคลองไทร (ฉัตรราษฎร์บำรุง)
34. โรงเรียนบ้านราษฎร์เจริญ

อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

35. โรงเรียนวัดหนองตาบุญ
36. โรงเรียนวัดหนองหมูใต้ (ไพบูลย์วิทยาคาร)

อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

37. โรงเรียนบ้านซับสนุ่น
38. โรงเรียนบ้านโป่งเกต
39. โรงเรียนบ้านเขาไม้เกวียน
40. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 68 (วัดเทวลาด)
41. โรงเรียนบ้านหนองเอี้ยว
42. โรงเรียนบ้านซับปลากั้ง
43. โรงเรียนบ้านโป่งไทร
44. โรงเรียนบ้านท่าพลู
45. โรงเรียนบ้านลำสมพุง
46. โรงเรียนบ้านหนองผักหนอก
47. โรงเรียนวัดสวนทองรวมมิตร

อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

48. โรงเรียนอนุบาลวังม่วง

49. โรงเรียนบ้านมณีโชติสามัคคี

สมรรถนะ

สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท ทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นบุคคลและองค์กรต่าง ๆ จึงได้มีการกำหนดสมรรถนะเพื่อเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะมีดังนี้

1. ความหมายของสมรรถนะ

คำว่าสมรรถนะอาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า ชีตความสามารถ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษคือ Competency มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเอาไว้ดังนี้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2545, หน้า 51) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคลากรเหล่านี้ แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547, หน้า 61) ได้สรุปนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญอะไรบ้างหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 1 - 3) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้ กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทิศนคติ (Attitude) ความ เชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait) กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และ คุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

จิระ งามศิลป์ (2550, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

ชูชัย สมितिไกร (2550, หน้า 33) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล เปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งเป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำ ซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจน และวัดได้ยากกว่า เป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกทางสังคม (Social role)

นพรัตน์ โพธิ์ศรีทอง (2550, หน้า 75) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถทั้งหมดของบุคคลที่สะท้อน หรือปรากฏออกมาในรูปของการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ที่องค์กรต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และตามแผนที่วางไว้ โดยสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ วิธีคิด อุปนิสัย และแรงจูงใจ โดยที่พฤติกรรมนั้นจะต้องแสดงออกมาให้เห็นได้ บรรยาย วัดหรือประเมินผลได้ และรวมถึงสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของ คำว่า สมรรถนะ ไว้ว่า คือความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (behavior) ที่จำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

รัชฎา ณ่าน (2550, หน้า 10) กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก โดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนด และเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล

สุนิดา พินิจการ (2550, หน้า 4) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า

สุวิทย์ ศรีบัวรินทร์ (2554, หน้า 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กร จะต้องมีความในแต่ละสายงานหรือระดับตำแหน่ง เพื่อที่จะสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

พลอยเพลิน ก้อนใส (2557, หน้า 16) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นคุณลักษณะที่อยู่ในบุคคลนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยความรู้ หมายถึง สิ่งที่บุคคลเรียนรู้มา ข้อมูลข่าวสาร ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ และเจตคติ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำการต่าง ๆ ได้ตามมาตรฐาน และส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่นที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในองค์กร

เจตปริยา ขำเสถียร (2559) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น และเกิดผลงานสูงสุดตามท้องที่ความต้องการ

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นซึ่งอาจจะเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรือจากประสบการณ์ในการทำงานหรือจากการฝึกอบรม และหมายความรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทศน์เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะก็คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

แมคเคลแลนด์ (McClland, 1973) ให้ความหมายของ Competency หมายถึง บุคลิกที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล สามารถผลักดันให้บุคคลนั้น ๆ สร้างผลการปฏิบัติที่ดี หรือสร้างผลงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดของงานที่ตนเองรับผิดชอบ มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นได้นั้นมาจากพื้นฐานความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว
3. ความเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self - Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่เชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

หทัยพัชร์ ทองเดช (2560, หน้า 18) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยความรู้ หมายถึง สิ่งที่บุคคลเรียนรู้มา ข้อมูลข่าวสาร ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ และเจตคติ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

เดลส์, และเฮส (Dales, & Hes, 1995, p. 80) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การค้นหาสิ่ง ที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ ดีเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) นอกจากนี้ ได้ให้ความหมายสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational Competence) ว่า หมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน เป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวัง ไว้คำว่า “มาตรฐาน” ในที่นี้คือองค์ประกอบของความสามารถ (Element of Competence) บวกกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) และคำอธิบาย ขอบเขตงาน (Range Statement)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถ ที่แสดงออกมา สามารถวัด สังเกต ได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่น มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

ปัจจุบันการปฏิบัติงานขององค์กรให้ความสำคัญ มุ่งเน้นความสามารถด้านเทคนิคและ วิชาชีพมากขึ้น ควบคู่กับการเน้นปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นทีมงานที่ต้องทำร่วมกัน โดยอยู่ภายใต้ โครงการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ ด้วยเหตุผลดังกล่าว การเพิ่มสมรรถนะ การทำงานจึงถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุรพงษ์ มาลี (2549, หน้า 19 – 20) กล่าวถึงสมรรถนะไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรให้ความสนใจต่อพฤติกรรมและทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของงาน อย่างแท้จริง สามารถชี้จุดแข็ง และบุคคลที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และระบุดอ่อน หรือจุดที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง

2. สร้างความมั่นใจว่าการพัฒนานั้นมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3. ช่วยให้การใช้ทรัพยากรสำหรับการพัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาทักษะและ พฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร จะช่วยให้องค์กร ใช้ทรัพยากร ทั้งเรื่องงบประมาณและเวลาได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

4. ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาสำหรับผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่สอนงาน ในการให้ข้อมูล ย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกรอบสมรรถนะจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกัน ว่าสมรรถนะใดที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ชูชัย สมितिไกร (2550, หน้า 29) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์การ ได้แก่ 1) ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีทั้งด้านความรู้ ทักษะ และ ความสามารถ ตลอดจน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการของ องค์การอย่างแท้จริง 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของ ตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจำเป็นต้อง พัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มากขึ้น 3) นำไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์การ 4) สมรรถนะช่วยสนับสนุน ให้ตัวชี้วัดหลัก ของผลงาน (Key Performance Indicators : KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะ จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายของ KPIs แล้วจะใช้สมรรถนะใดบ้าง

5) ใช้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 6) สมรรถนะช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์การประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น เพราะถ้าบุคลากรในองค์การทุกคนปรับสมรรถนะของตนเอง ให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์การกำหนดตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้น ๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่อง การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2550ก, หน้า 62 – 64) กล่าวถึง สมรรถนะ มีบทบาทนำไปประยุกต์ใช้ในสำนัก ศูนย์ และสถาบันต่าง ๆ ดังนี้

1. สมรรถนะนำไปใช้ในกระบวนการสรรหาและเลือกสรร ภาครัฐมักเน้นที่ระดับแรกบรรจุ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการสรรหาจากภายนอกภาครัฐ โดยหลักการแล้ว กระบวนการสรรหาและเลือกสรรเริ่มด้วยข้อมูลเกี่ยวกับงาน ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์งาน หรืออาจใช้วิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์งานที่มีอยู่ แล้วทบทวนปรับปรุง จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อกำหนดเกี่ยวกับงาน เพื่อนำไปออกแบบวิธีการสรรหาและเลือกสรรที่เหมาะสม ถ้าใช้โมเดลน้ำแข็งในการเปรียบเทียบ พบว่า นอกเหนือจากความรู้และทักษะที่จำเป็นแล้ว กระบวนการเลือกสรรควรต้องให้ความสำคัญที่อยู่ใต้น้ำแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ระบบการสัมภาษณ์ควรต้องทำแบบมีหลักฐานตรวจสอบได้ เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในกรณีที่มีการร้องเรียน

2. สมรรถนะนำไปใช้ในกระบวนการพัฒนา เป็นการเน้นข้อมูลเกี่ยวกับงานที่จากการวิเคราะห์เช่นกัน เพื่อกำหนดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ จากนั้นจะนำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์หาค่าความจำเป็นในการพัฒนาราชการรายบุคคลต่อไป ดังนั้นสมรรถนะจะเน้นลักษณะเชิงพฤติกรรม ดังจะเห็นจากการฝึกอบรมจึงอาจใช้สถานการณ์จำลองหรือการเล่นบทบาทสมมติ ซึ่งเป็นรูปแบบจากการฝึกอบรมที่เน้นพฤติกรรม โดยข้อมูลที่น่ามาใช้เป็นกิจกรรมในการฝึกอบรม เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงานที่ได้จากราชการที่ปฏิบัติงานที่ดี

3. สมรรถนะนำไปใช้ในกระบวนการบริหารผลงาน กระบวนการบริหารผลงานประกอบด้วย 1) การวางแผน/มอบหมายงาน 2) การติดตามการปฏิบัติงาน 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน หัวใจสำคัญของการบริหารผลงาน คือ การให้รางวัลผลงานที่ดี เพื่อจูงใจให้เกิดผลงานที่ดีต่อไป ในขณะที่เดียวกัน ผู้ที่ยังไม่สามารถสร้างผลงานที่ดีก็จะได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

พิชชา ถนอมเสียง (2551, ย่อหน้า 2) ได้อ้างแนวคิดของสมโภชน์ นพคุณ ถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้ 1) เป็นเครื่องมือช่วยเชื่อมโยงกลยุทธ์ขององค์กรสู่ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน 2) พนักงานจะประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกับองค์กร 3) มีเกณฑ์มาตรฐานในการวัดผลงานอย่างเป็นระบบและมาตรฐานสากล 4) เพิ่มประสิทธิภาพในการจำแนกและคัดสรรบุคลากรที่ดีและเหมาะสม 5) มีเกณฑ์การวัดระดับจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร 6) ช่วยชี้ให้เห็นภาพของอัตรากำลัง 7) เป็นปัจจัยส่งเสริมให้พนักงานสามารถประสบความสำเร็จในสายอาชีพได้ 8) เป็นแผนงานชนิดหนึ่งในการพัฒนาองค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากรทั้งงบประมาณและเวลาได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมและรูปแบบการปฏิบัติงาน ทักษะ ความรู้ ลักษณะนิสัย และแรงจูงใจ

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 24) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของสมรรถนะเป็นความสามารถที่กระทำได้ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้ เป็นส่วนประกอบหลักของสมรรถนะประกอบไปด้วย ความรู้ทั่วไป ความรู้เฉพาะทาง และความรู้เชิงกระบวนการ 2) ทักษะ เป็นความสามารถขั้นพื้นฐาน ฝีมือหรือการกระทำ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ และ 3) เจตคติเป็นลักษณะนิสัยหรือบุคลิกที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547, หน้า 54) กล่าวถึง สมรรถนะ ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ที่เป็นสาระสำคัญสำหรับวิชาชีพ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเครื่องจักรเครื่องกล

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง

3. ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำ จนเกิดความชำนาญ เช่นทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้ใช้รู้สึกเสียวเส้นประสาท หรือเจ็บ

4. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

5. บุคลิกลักษณะประจำของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจหรือลักษณะความเป็นผู้นำ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 10 – 11) ได้ทำการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ 2) สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งได้สูงกว่ามาตรฐาน และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) ได้กำหนดสมรรถนะไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มี คุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบ บริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ องค์กรความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

2.1 สมรรถนะที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2 สมรรถนะที่ 2 การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจน สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 สมรรถนะที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา

จิระประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร 2) สมรรถนะบริหาร (professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร และ 3) สมรรถนะเชิงเทคนิค(technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (specific technical competency)

หลักแนวคิดของ David McClelland กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะ 5 ส่วน คือ
 2.1 ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์

2.2 ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะคอมพิวเตอร์ ทักษะการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

2.3 บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคม เห็นว่าเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

2.4 ภาพพจน์หรือมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self - image) หมายถึง ภาพพจน์หรือมโนทัศน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น

2.5 แรงจูงใจ/ทัศนคติ (Motive/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

โบายาติส (Boyatzis, 1982, pp. 229 - 234) กล่าวว่า รูปแบบของสมรรถนะหมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย หรือสภาพการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล 2) ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนองต่อสิ่ง กระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ 3) ภาพลักษณ์ (Self - image) คือ ความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจ คำจำกัดความนี้ มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง 4) บทบาททางสังคม (Social Role) คือ สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไร เช่น การเป็นผู้นำ ทีมงาน ความมีจริยธรรม 5) ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายการทำงาน

แคปแลน, และนอร์ตัน (Kaplan, & Norton, 2005, pp. 231 - 232) แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์การกำหนด เช่น รู้เรื่องงานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น

3) ค่านิยม (Values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษหรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีม บางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างค่านิยมให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ สามารถศึกษาสภาพ และปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สามารถศึกษาค้นคว้าองค์ ความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนา

ตนเองและพัฒนางาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารอยู่เสมอ สามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำ ทีม ทำงานร่วมกับ ผู้อื่น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถพูด เขียน เพื่อสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ สามารถจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่น ปฏิบัติงานบรรลุตามจุดมุ่งหมาย สามารถให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน สร้าง เครื่องมือช่วย เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและบุคลากร สามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการ กำหนด วิสัยทัศน์เพื่อพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับนโยบาย ของ ต้นสังกัด ซึ่งสมรรถนะทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ผู้บริหารทางการศึกษา จำเป็นต้องศึกษาและพัฒนาดตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด

4. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพสถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน แหล่งเรียนรู้ สื่อ ตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ มีระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้นเพื่อให้ระบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถยกระดับการศึกษาในสถานศึกษาได้ จึงได้มีการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณสมบัติ สมรรถนะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ โดยสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบคัดกรองและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะหลักและได้มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร รวมไปถึงการพัฒนาผู้ที่มีโอกาสจะได้รับคัดเลือกหรือสรรหาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญและมีบทบาทความเป็นผู้นำและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษาในการพัฒนาประชากรให้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในโลกไร้พรมแดนได้อย่างมีความสุข

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและเป็นเกณฑ์การประเมินหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ช่วยให้ องค์กรใช้ทรัพยากรทั้งงบประมาณและเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้กำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

4.1 สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่ นร. 1008/ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้แก่

4.1.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Driven)
- การบริการที่ดี (Service Mind)
- การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม (Integrity and Ethic)
- การทำงานเป็นทีม (Team Working)

4.1.2 สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบไปด้วย

- ภาวะผู้นำ (Leadership)
- วิสัยทัศน์ (Visioning)
- การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- การควบคุมตนเอง (Self Control)
- การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

4.1.3 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

- การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
- การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
- การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
- การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
- ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
- คุณภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment)
- การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

4.2 สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559) ได้กำหนดสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ดังนี้

1. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้ ปฏิบัติการประเมิน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

2. สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ช่วยทำให้องค์กรเกิดมูลค่าเพิ่ม (Value-added) อาทิ การมีความรู้เกี่ยวกับการยกเครื่ององค์กร (Reengineering) การเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้ง บริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM : Total quality management) และ Six Sigma การประกันคุณภาพการศึกษา การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา เป็นต้น

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competency) ได้แก่ ทักษะค่านิยม (People skills) วิสัยทัศน์ (Vision) และความน่าไว้วางใจ (Trust) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้ กิจการและกิจกรรมนักเรียน สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคมปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

4. สมรรถนะด้านประกอบการ (Entrepreneurial competency) ได้แก่ การมีความคิดที่ดี ๆ (Good ideas) แนวคิดด้านบริหารจัดการ (Executive ideas) การป้องกันความล้มเหลว (Save failure) และความสามารถจัดการกับความเสี่ยง (Risk management) การบริหารสถานศึกษา

5. สมรรถนะระดับมหภาคและสมรรถนะระดับโลก (Macro and global competency) ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์และความเคลื่อนไหวของประเทศและของโลก เช่น รู้ว่าขณะนี้ทั่วโลกกำลังเกิดอะไรขึ้น รู้จักสำรวจความเป็นไปได้ และหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน สามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบท มหภาคและภูมิสังคม สามารถบริหารงานวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

4.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

- การบริการที่ดี
- การพัฒนาตนเอง
- การทำงานเป็นทีม
- จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร

2. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (Functional Competency) ประกอบด้วย

- การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- การพัฒนาผู้เรียน
- การบริหารจัดการชั้นเรียน
- การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา
- ภาวะผู้นำผู้บริหาร
- การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

3. สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) ประกอบด้วย

- ภาวะผู้นำ
- วิสัยทัศน์
- ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- ด้านนโยบายแผนกลยุทธ์
- ความสามารถในการ พัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี
- หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ
- คุณธรรมจริยธรรม

4.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) ได้กำหนดสมรรถนะไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มี คุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มา ใช้เพื่อ

เพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบ บริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ องค์กรความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม 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 แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง 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 สื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจน สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถ ในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน 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 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์ แวดล้อม เปลี่ยนไป

องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดโดยหน่วยงานต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยได้พิจารณารายละเอียดเพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยเลือกการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์กรที่มีบทบาทหลักในการคัดกรอง การสอบบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูในการประเมิน การคงและเลื่อนวิทยฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีรายละเอียดขององค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก แบ่งออกเป็น 4 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.1.1 ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549ข, หน้า 433) ได้กล่าวไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

จิระ งามศิลป์ (2550, หน้า 78) ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัด อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งใจไว้ ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ และสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ เป็นการควบคุมทิศทางการดำเนินงานให้ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

กรมการแพทย์ โรงพยาบาลมะเร็งลพบุรี (2551, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ กำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิภาพ หรือสูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ คำว่า “มาตรฐาน” ดังกล่าวนั้น อาจวัดหรือเทียบ จากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วน ราชการกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายถึงการรังสรรค์ การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 23) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บริหารงาน เป็นระบบโดยมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยมุ่งถึงผลผลิตและผลลัพธ์ โดยผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นการบริหารที่มีทิศทางในการปฏิบัติ โดยเฉพาะการกำหนดหลักปัจจัยแห่งความสำเร็จและ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการบริหารงานที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อีกทั้งให้องค์กรมีการ สร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเสมอ

สมภพ ดวงซุ่ม (2554, หน้า 25) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์หมายถึง การจัดทำให้ได้ ทรัพยากรการบริหารมาใช้อย่างประหยัด (Economy) โดยบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และให้ได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) ซึ่งมีเทคนิคที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ดังนี้

- 1) การวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement)
- 2) การเทียบงาน (Benchmarking)
- 3) คุณภาพการให้บริการ (Service Quality)
- 4) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Auditing)

- 5) การประเมินผลโครงการ (Project Evaluation)
- 6) การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน (Devolution and Autonomy)
- 7) การวางแผนองค์กรและแผนกลยุทธ์ (Corporate and Strategic Planning)
- 8) การทำสัญญาผลการปฏิบัติงาน (Performance Contracting)

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 37) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ในการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ สอดคล้องกับหลักการ กระจายอำนาจและเป้าหมายของโรงเรียน ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการ นำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

แคท ดาเนียล, และ คาน โรเบิร์ต (Katz Daniel, & Kahn Robert L , 1997, pp. 1284 - 1295) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนขั้นพื้นฐานสำหรับการกระทำของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีความปรารถนา ความทะเยอทะยานในชีวิต เพื่อจะทำให้งานประสบความสำเร็จตาม ปรารถนาสักวันหนึ่ง เป้าหมายความสำเร็จ สามารถมีผลกระทบของการปฏิบัติงานของบุคคลตาม การกิจ

โบยาติส (Boyatzis, 2005, pp. 205 - 222) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของงานวิจัย เป็นภาพพฤติกรรมของความสำเร็จ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งตัวแปรและความรับผิดชอบ ความสำเร็จเฉพาะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการทำนายพฤติกรรม แรงกระตุ้นโดยนัยก็คือ ตนเองกระตุ้นโดยการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจนำนวัตกรรม สมัยใหม่มาเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้อย่างหลากหลาย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์คือ คุณลักษณะและความสามารถที่แสดง ออกมา แสดงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วางแผนกำหนดเป้าหมาย นำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของงาน และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.1.2 ความสำคัญของการมุ่งผลสัมฤทธิ์

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารและสถาบันพัฒนาการชลประทาน (2546, หน้า 74) ได้กล่าวถึง ความสำคัญในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ใช้ในการบริหารงานในองค์กรไว้ดังนี้

- 1) ช่วยให้ผู้บริหารรู้ตำแหน่งขององค์กร
- 2) สนับสนุนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์
- 3) แปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
- 4) ให้ข้อมูลเพื่อการสื่อสารและสร้างความเข้าใจ
- 5) สร้างพันธะรับผิดชอบของผู้บริหาร
- 6) จัดสรรงบประมาณได้ตรงตามความต้องการและสถานการณ์ที่เป็นจริง
- 7) ให้ข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายอย่างเป็นธรรม

ยม นาคสุข (2550, หน้า1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไว้ดังนี้ 1) ทำให้เกิด บรรยากาศการทำงานแบบ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” 2) มีการบริหารความรู้สู่การปฏิบัติ การบริหาร การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) ช่วยสร้างภาวะผู้นำ ทำให้คนในองค์กรเกิดการพัฒนา 4) สนับสนุนองค์กร

ให้บรรลุลวิสัยทัศน์ 5) แปลงกลยุทธ์ไปสู่นโยบาย 6) จัดสรรงบประมาณได้ตรงตามความเป็นจริง 7) เป็นข้อมูลกำหนดนโยบาย 8) ช่วยให้ผู้บริหารรู้สถานะว่าควรบริหารรูปแบบไหน 9) สร้างความรับผิดชอบของผู้บริหาร 10) ให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจ 11) ช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและคน 12) สร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า 13) เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 14) สร้างความพึงพอใจให้ทุกฝ่าย

จารุณี ดวงแก้ว (2553, หน้า 35) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบองค์การการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 4) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องคำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนัก เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ออกมาต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นคนที่เป็นผู้บริหาร ต้องมีความอดทน รอบคอบ มีทักษะในการฝึกและสอนคน ติดตามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ รู้จักวางแผน ตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการบริหารงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารการศึกษา

1.1.3 ตัวบ่งชี้ของการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 10 - 11) ได้อธิบายว่า สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มา ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

จากตัวบ่งชี้สามารถสรุปองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจ
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะประสบการณ์มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพงานทุกด้านในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

5. ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
ในสถานศึกษา

6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานของตนเองและของสถานศึกษา
อย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี

1.2.1 ความหมายของการบริการที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549ข, หน้า 12) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง
ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ
การบริการที่ดีว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการ
แก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ตนเองสามารถที่จะ
ให้บริการได้ บริการที่ดีจึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะประชาชนผู้มาติดต่อ
ข้าราชการทั้งในสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ เป็นการให้บริการใน
หลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการ
บริการที่ดีว่า การบริการที่ดี หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ หรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของ
ผู้อื่น การบริการที่ดีผู้รับบริการจะได้รับความประทับใจและชื่นชมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีอันเป็นผลดีกับ
องค์กรของเรา เบื้องหลังความสำเร็จเกือบทุกงาน มักพบว่างานบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงาน
ต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการ เป็นต้น ในสถานศึกษานั้น การบริการถือเป็นสิ่ง
สำคัญกับบุคลากรทุกคน ดังนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้นำด้านการบริการต่อผู้รับบริการ คือ นักเรียน
ผู้ปกครอง และผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนให้เท่าเทียมกัน ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ การให้บริการที่ดี
มีความจำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหาร เนื่องจากมีส่วนสำคัญที่จะช่วยพัฒนางานด้านบริการเป็นอย่างมาก
เพราะผู้บริหารถือเป็นแกนหลักในการกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึง
พอใจของผู้รับบริการ และเทคนิคการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบาย ความพึง
พอใจต่อผู้ใช้บริการ

ชานาญ สุรินาม (2554, หน้า 24) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การบริการที่ผู้บริหาร
สถานศึกษาต้องนำไปใช้ในสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้รับบริการ มีคนให้บริการ มีระบบการทำงานและกล
ยุทธ์ในการให้บริการ ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงงานที่มีอยู่ให้สมบูรณ์ตรงตามความต้องการ
ของผู้รับบริการและผู้ให้บริการ หรือบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่รับบริการเกิดความพึง
พอใจในบริการ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 43) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการ
ของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุง

นิลลาร์ตัน โทมาก (2557, หน้า 25) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความ
ต้องการของผู้รับบริการทั้งบุคคลภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการ
ของผู้รับบริการมาจัดระบบบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ โดยมีการปรับปรุง พัฒนาการ

ให้บริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และมีความ ตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถ ที่แสดงออกมา ในการให้บริการด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค ตั้งใจ เต็มใจ เป็นมิตร เอาใจใส่ดูแล ยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้น ให้ความช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีการประเมิงานอย่างเป็น ระบบ เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการ ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

1.2.2 ความสำคัญของการบริการที่ดี

สมิต สัจฉกร (2546, หน้า 14-15) ได้ให้ความสำคัญของการบริการไว้ 2 ด้าน ดังนี้

1. การบริการที่ดี จะส่งผลให้ผู้รับบริการมีทัศนคติ อันได้แก่ ความคิดและความรู้สึกทั้งต่อตัว ผู้บริหาร และหน่วยงานที่ให้บริการ คือความชอบความพึงพอใจ ดังนี้ 1) มีความชื่นชมในตัวผู้บริหาร 2) มีความนิยมในหน่วยงาน 3) มีความยินดีมาขอรับบริการอีก 4) มีความประทับใจไปอีกนาน 5) มีการบอกกล่าวไปยังผู้อื่น และแนะนำให้ผู้อื่นมาใช้บริการ 6) มีความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน 7) มีการพูดถึงผู้ให้บริการและหน่วยงานในทางที่ดี

2. การบริการที่ไม่ดี จะส่งผลให้ผู้รับบริการมีทัศนคติ ทั้งต่อตัวผู้ให้บริการและหน่วยงานที่ ให้บริการเป็นไปในทางลบ มีความไม่ชอบและไม่พึงพอใจ ดังนี้ 1) มีความรังเกียจในตัวผู้ให้บริการ 2) มีความเสื่อมศรัทธาในหน่วยงานที่ให้บริการที่ให้บริการ 3) มีความผิดหวังและไม่มาใช้บริการอีก 4) มีความประทับใจที่ไม่ดีไปอีกนานแสนนาน 5) มีการบอกกล่าวไปยังผู้อื่นไม่แนะนำให้มาใช้บริการ 6) มีการพูดถึงผู้ให้บริการและหน่วยงานในทางที่ไม่ดี

จิระ งามศิลป์ (2551, หน้า 65) กล่าวว่า การบริการที่ดี ย่อมมีผลดีต่อการปฏิบัติงาน ความล้มเหลวในการให้บริการจะเป็นผลเสียอย่างร้ายแรงหากไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การให้บริการที่ดีและมีคุณภาพต้องอาศัยเทคนิค กลยุทธ์ ทักษะ ที่จะทำให้ชนะใจผู้รับบริการ

ปรีชา วัชรากัย (2552, หน้า 2) กล่าวถึงความสำคัญ การบริการที่ดีว่าเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่าสมรรถนะการบริการที่ดีเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์การ เพราะ เมื่อระบบได้ถูกจัดวางอย่างดีแล้ว ผลที่ตามมาก็จะดีตามไปด้วย แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้เช่นกันว่าแม้จะมี ระบบที่ดีเพียงใด แต่หากไม่สามารถตรวจสอบหรือวัดผลได้ก็ไม่อาจตั้งประสิทธิภาพของการบริหาร จัดการนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

จารุณี ดวงแก้ว (2553, หน้า 39) กล่าวว่า การบริการที่ดีมีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งในส่วน ของภาครัฐและภาคเอกชน ถ้าการบริการที่ดีก็ส่งผลให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานออกมาในทางบวก เป็นที่พอใจของผู้รับบริการ แต่ถ้าการบริการไม่ดีส่งผลให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานออกมาในทางที่ลบ ไม่เป็นที่พอใจของผู้รับบริการ ดังนั้นบุคลากรในองค์การจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของการบริการ ที่ดีและมีคุณภาพ

อาศยา โชติพานิช, (2555) กล่าวถึงความสำคัญของการบริการที่ดีว่า สมรรถนะการบริการ ที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนวัฒนธรรมการ อ่าน การบริการคือการให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การบริการที่ดี ผู้รับบริการก็จะได้รับความประทับใจและชื่นชมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งดีสิ่งหนึ่งอันเป็นผลดีกับองค์การ ความสำเร็จทุกงาน มักพบว่างานบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ ดังนั้น ถ้าการบริการดี

ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ ซึ่งการบริการถือเป็นหน้าเป็นตาขององค์การภาพลักษณ์ขององค์การก็จะดีไปด้วย

วันวิสาข์ เลี้ยวไพบูลย์ (2556, หน้า 28) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริการ นับว่าเป็นกิจกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อสังคมปัจจุบันเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตของผู้บริโภค และการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการทั้งหลาย ผู้บริโภคทุกวันนี้จำเป็นต้องพึ่งพาสิ่งอำนวยความสะดวก และการบริการต่าง ๆ มากมายในการจัดการวิถีชีวิตประจำวันให้เป็นไปอย่างปกติสุข

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การบริการที่ดีมีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งของภาครัฐและเอกชน การบริการที่ดีนั้นจะส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรออกมาทางบวก เป็นที่พอใจของผู้รับบริการ แต่ถ้าการบริการไม่ดีจะส่งผลให้ภาพลักษณ์องค์กรออกมาในทางลบ การบริการที่ดีจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะทำให้ชนะใจผู้รับบริการ

1.2.3 ตัวบ่งชี้ของการบริการที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549ข, หน้า 11) ได้อธิบายว่า สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

จากตัวบ่งชี้สามารถสรุปองค์ประกอบของการบริการที่ดีได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการ
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสมอภาคในการให้บริการ
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการต่อผู้รับบริการทุกคน
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินงานทุกด้านในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงระบบการให้บริการในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการระบบการให้บริการต่าง ๆ จนเป็นที่พึงพอใจต่อผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง

1.3.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549ข, หน้า 12 - 13) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

จิระ งามศิลป์ (2550, หน้า 98) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งการพัฒนาร่างกายและจิตใจให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์มากที่สุด การพัฒนาตนเองเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารและ

จัดการศึกษา คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนา บุคลิกภาพ การพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาวิชาชีพ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2551, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาไม่หยุดยั้ง มุ่งเน้นความอดทน แสวงหาความรู้ ค้นคว้า มีทักษะ ความสามารถหลากหลาย กระตือรือร้นอยู่เสมอ รั้งงานที่ทำ ปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศและคิดแต่ทางบวก

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 23) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่จะพัฒนาเองให้ ดีมีคุณภาพมีหลากหลายวิธีไม่ว่าจะเริ่มต้นที่การศึกษา อบรม หาความรู้ใหม่ๆ รวบรวมข้อมูลหรือ ความรู้ที่ได้และนำไปแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ หรือใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือหลัก พุทธศาสนา อาทิเช่น การฝึกสมาธิ การปฏิบัติตามหลักธรรมต่าง ๆ เป็นต้น

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 40) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า และหาความรู้ การจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบการบริหารจัดการ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถ ที่แสดงออกมาในการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการแก่เพื่อนร่วมงาน มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อนำมา ประมวลความรู้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กรและพัฒนาวิชาชีพ

1.3.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

สิริวัฒน์ ศรีเครือดง (2546, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยการ พัฒนาจิต หรือฝึกจิตมีด้วยกัน 2 ประการ ดังนี้ 1) การฝึกสมาธิ เป็นการฝึกที่ทำให้บุคคลทำจิตใจให้ สงบ เพื่อได้พิจารณาความจริงและมีสติอยู่กับการทำสมาธิ เป็นการจักระดับของจิตใจให้อยู่ในระดับ ความว่างเปล่า ปราศจากความคิดเศร้าหมองใด ๆ ให้จัดรู้อยู่กับกาย ในบางครั้งเรียนการฝึกจิตว่าเป็น การฝึกกรรมฐาน การฝึกฝนจิตจะให้ให้เป็นผู้มีพลังจิตที่เข้มแข็ง คนเราส่วนมากไม่ค่อยพยายามที่จะ รักษาและฝึกจิตให้สภาพจิตใจมีพลัง การฝึกสมาธิมาก ๆ จะทำให้จิตมีพลังต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ได้ 2) การฝึกจิตเพื่อก่อให้เกิดความสามารถในด้านการคิด การแก้ปัญหาสามารถกระทำได้โดยการ พัฒนาระบบการทำงานของจิตให้มีประสิทธิภาพ เช่น การฝึกความจำโดยการพยายามจำคำประพันธ์ สั้น ๆ คำคม จำชื่อเพื่อน วันและเหตุการณ์สำคัญ ๆ เพื่อลึบสมอง การอ่านหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อ ความคิด หัดทำเลข หรือวิชาการที่ต้องอาศัยสมาธิและวิเคราะห์ การอธิบาย หรือการฝึกการฟังและ การคิดด้วยการเข้าร่วมอภิปราย การได้วาทีในการใช้หลักการด้วยเหตุผลที่ควรจะเป็น การฝึกจิตด้วย วิธีนี้จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

จิระ งอกศิลป์ (2550, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง

1.1 กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ประกอบใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน

1.2 หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

2) มีความรู้ความสามารถในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน

2.1 รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง หรืออาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน

2.2 ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง

3) สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน

3.1 เข้าใจประเด็นหลัก ๆ สำคัญ และผลกระทบต่อวิทยาการต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง

3.2 สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

3.3 สังเกตความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และเล็งเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้เทคโนโลยี ที่ส่งผลกระทบต่องานของตนในอนาคต

4) ศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง

4.1 มีความเชี่ยวชาญในเรื่องเกี่ยวกับงานหลายด้าน และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม

4.2 สามารถหาความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต

4.3 ขวนขวายหาความรู้เกี่ยวกับงาน ทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง

5) สนับสนุนการทำงานของตนในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ

5.1 สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา

5.2 ให้การสนับสนุน ชมเชย เมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน

5.3 มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต และสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 6) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นในแง่ของการพัฒนางาน พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในแต่ละสายวิชาชีพ จึงจำเป็นมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่คนเราจะขาดเสียมิได้ เพราะหากไม่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและสังคม ก็จะกลายเป็นคนล้าหลัง การที่คนเราจะต้องมีการพัฒนาตนเองตั้งแต่เกิดจนถึงวาระสุดท้าย ก็เพราะการพัฒนาจะช่วยให้เราสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเป็นสุข

สำหรับแนวทางในการพัฒนาตนเองที่มีผู้รู้ นักวิชาการ นักจิตวิทยาหลายท่านที่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ แล้วได้ให้แนวทางในการพัฒนาตนเองไว้ ประกอบด้วยการพัฒนา 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนาทางกาย คือการพัฒนาตนเองให้มือนามัยดี ร่างกายแข็งแรง มีสมรรถภาพทางกายที่สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี 2) การพัฒนาศีล จะช่วยส่งไปสู่การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาตนเองและก็การพัฒนาสังคมให้สามารถที่อยู่ร่วมกันได้ ไม่เป็นสุขแต่เพียงตัวเราเท่านั้น 3) การพัฒนาจิต จะต้องทำตัวเราให้เป็นผู้มีสุขภาพจิตที่ดี เพราะนักจิตวิทยาเชื่อว่าการที่คนเรามีสุขภาพจิตที่ดีนั้นจะช่วยให้คนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) การพัฒนาทางสติปัญญา คือฝึกตนเองให้เป็นคนคิดให้เป็น รู้จักที่จะใช้ความสามารถของตนเองให้เกิดคุณค่า รู้จักพิจารณา ไตร่ตรองสิ่งต่าง ๆ ด้วยเหตุผล ยอมรับความเป็นจริง มีความกระตือรือร้น

แคสเต็ตเทอร์ (Castetter, 1992, p.238) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารบุคคลที่ดี เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยแก้ไขสิ่งต่อไปนี้ 1) แก้ไขข้อบกพร่องของคณาจารย์ ช่วยเหลือผู้ที่ไม่มีประสบการณ์เพื่อพัฒนาทางการศึกษา ควบคุมไปกับด้านสังคม เพื่อกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพ สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการบริหารการศึกษา 2) นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว สิ่งที่จะทำให้มีการพัฒนาบุคลากรคือการมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การสอบภาคฤดูร้อน การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น และ 3) การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และวิทยาการได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการพัฒนาที่ช่วยให้ตนเอง หรือผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเอง ให้ส่งผลให้ตนเองภูมิใจในวิชาชีพ รักความเป็นองค์กร และพร้อมจะเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีความเจริญก้าวหน้าในตนเองและองค์กร

1.3.3 ตัวบ่งชี้ของการพัฒนาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 11) ได้อธิบายว่า สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเองประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

จากตัวบ่งชี้สามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง โดยมีการพัฒนาตนเองให้เห็นเป็นที่ประจักษ์

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา เช่น การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรืออื่น ๆ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประมวลความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการประมวลความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน
6. ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนางานในองค์กรและวิชาชีพ

1.4 การทำงานเป็นทีม

1.4.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีมดังกล่าว หมายความว่ารวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2558, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีม คือ การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 25) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมปฏิสัมพันธ์ที่ติดต่อกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม อีกทั้งส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยทุกคนในกลุ่มมีความรู้สึกว่าจะตนเองมีส่วนในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและเป็นเจ้าของงาน

สมภพ ดวงซุ่ม (2554, หน้า 30) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีจุดประสงค์เดียวกันร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างโดยมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน อาจเป็นทีมงานถาวรหรือทีมงานชั่วคราวเพื่อวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่ง โดยเฉพาะความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน บรรลุเป้าหมายเท่านั้น

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 43) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย การบริหารแบบประชาธิปไตย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมาในการทำงานเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน แสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม มีการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีจิตสำนึกถึงการมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบและมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งบุคคลที่ทำงานร่วมกันต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตน ใช้ความสามารถของแต่ละคนให้สัมพันธ์กัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4.2 ความสำคัญของทำงานเป็นทีม

พรชัย คำรพ (2547, หน้า 12) ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า นอกจากการมีส่วนร่วม การบริหารงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จแล้ว ยังช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน และเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะ อีกทั้งยังอาจเกิดการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ขึ้นในการทำงาน

สุรชัย โฆษิตบวรชัย (2548, หน้า 20-21) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ถ้าองค์กรมีทีมงานที่ดีจะเป็นตัวช่วยที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สมาชิกทุกคนในทีมงานจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการที่จะพัฒนาองค์กร และมีความกังวลว่าถ้าองค์กรกำลังอยู่ในสถานะที่ตกต่ำ ดังนั้น การรวมใจกันในการสร้างทีมงาน จึงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร โดยคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ 7 ประการ คือ 1) การมีจุดหมายที่ชัดเจน 2) การมีส่วนร่วมในกลุ่มสมาชิก 3) ความไว้วางใจ 4) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 5) การมีความคิดในเชิงบวก 6) การสื่อสารที่ดี และ 7) บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

สุนันทา เลาहनันท์ (2549, หน้า 64) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย

จิระ งามศิลป์ (2551, หน้า 82) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ 1) งานบางอย่างไม่สามารถทำเสร็จเพียงคนเดียว โดยเฉพาะงานด้านการให้บริการทางการแพทย์แผนไทย เช่น งานการผลิตยาสมุนไพร คลินิกการแพทย์แผนไทย เป็นต้น 2) หน่วยงานมีความเร่งด่วนที่จะต้องระดมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด 3) งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย 4) งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และ 5) หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 7) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมจัดเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้เรียนรู้ว่าจะทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พร้อมทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วย การสร้างทีมงานนั้นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมงานกันโดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนด้วยกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ความร่วมมือในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีมและสมาชิกของทีม ซึ่งต่างต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอนในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

ไอลา ฉิมกุล (2554, หน้า 70) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีความสำคัญทั้งในด้านการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กร หรือหน่วยงานให้

รุดหน้าก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังส่งผลให้สมาชิกในทีมเกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กร เกิดความภาคภูมิใจทำให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมากเป็นอย่างยิ่ง เพราะมนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องอยู่ด้วยกัน พึ่งพาอาศัยกันในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีผลให้เกิดความสำเร็จในการทำกิจกรรมทุกอย่างมากกว่าทำเพียงคนเดียว การทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหา หรือพัฒนาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรให้ก้าวหน้า ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว อันนำมาซึ่งความสามัคคีต่อตนเองและองค์กรในที่สุด

1.4.3 ตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549ข, หน้า 13 - 15) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีม ว่าประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

จากตัวบ่งชี้สามารถสรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ของสถานศึกษา

5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนรวมถึงบริบทการทำงานร่วมกับผู้อื่น

6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรง ให้กำลังใจ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

2. สมรรถนะประจำสายงาน แบ่งออกเป็น 4 สมรรถนะ ดังนี้

2.1 การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

2.1.1 ความหมายของการวิเคราะห์และสังเคราะห์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549ข, หน้า 15 - 16) กล่าวว่า การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดหา จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 23) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การที่สามารถแยกแยะปัญหาออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ครอบคลุมปัญหา ซึ่งมีทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารขององค์กร เมื่อได้ประเด็นปัญหาที่ชัดเจนแล้วนำมารวบรวมเป็นข้อมูล จัดระบบเพื่อนำมาแก้ไขปัญหา สามารถนำมาวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 40) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ การจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวคิดทางการศึกษา การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

นิลลารัตน์ โตมาก (2557, หน้า 25) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สามารถแยกแยะปัญหาความต้องการการจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา และการเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา และตรวจสอบติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมาในการวิเคราะห์สภาพและความต้องการของงานหรือสถานศึกษา ใช้การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ คิดเชื่อมโยงข้อมูล เรื่องราว หรือเนื้อเรื่องต่าง ๆ มาวิเคราะห์พัฒนาหน่วยงาน เพื่อให้ได้ความรู้ความเข้าใจ สาเหตุ และผลของสิ่งที่เกิดขึ้น มาใช้แก้ปัญหา ใช้ประเมินค่าตัดสินใจ และใช้สร้างสรรค์สิ่งใหม่

2.1.2 ความสำคัญของการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

การคิดวิเคราะห์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, หน้า 48) กล่าวถึงความสำคัญของการคิดวิเคราะห์ ไว้ดังนี้

- 1) ช่วยส่งเสริมความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินแนวคิดที่คิดดีขึ้น และความสามารถในการนำมาแก้ปัญหา และการจัดสินใจ
- 2) ช่วยให้คำนึงถึงความสมเหตุสมผลของขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ ช่วยในการสำรวจความสมเหตุสมผลของข้อมูลที่ปรากฏและไม่ด่วนสรุปตามอารมณ์ความรู้สึกหรืออคติ แต่สืบค้นตามหลักเหตุผลและข้อมูลที่เป็นจริง
- 3) ช่วยลดการอ้างประสบการณ์ส่วนตัวเป็นข้อสรุปทั่วไป คือ ช่วยในการไม่ด่วนสรุปสิ่งใดอย่างง่าย ๆ แต่สืบสารตามความเป็นจริง ขณะเดียวกันจะช่วยให้ไม่หลงเชื่อข้ออ้างที่เกิดจากตัวอย่างเพียงตัวอย่างเดียว แต่พิจารณาเหตุผลและปัจจัยเฉพาะในแต่ละกรณีได้
- 4) ช่วยขุดค้นสาระของความประทับใจครั้งแรก คือ ช่วยในการพิจารณาสาระสำคัญอื่น ๆ ที่ถูกบิดเบือนไปจากความประทับใจครั้งแรก ทำให้เรามองอย่างครบถ้วนในแง่มุมอื่น ๆ ที่มีอยู่
- 5) ช่วยตรวจสอบการคาดคะเนฐานความรู้เดิม คือ ช่วยในการประมาณการความน่าจะเป็น โดยสามารถให้ข้อมูลพื้นฐานความรู้เดิม คือ ช่วยในการประมาณการความน่าจะเป็น โดยสามารถให้ข้อมูลพื้นฐานที่เรามีวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ ของสถานการณ์ ณ เวลานั้น อันจะช่วยเราคาดการณ์ความน่าจะเป็นได้สมเหตุสมผลมากกว่า
- 6) ช่วยวินิจฉัยข้อเท็จจริงจากประสบการณ์ส่วนบุคคล คือ ช่วยในการหาเหตุผลที่สมเหตุสมผลให้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ณ เวลานั้น โดยไม่พึ่งพาอคติที่ก่อตัวอยู่ในความทรงจำ ทำให้เราสามารถประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างสมจริงสมจัง
- 7) เป็นพื้นฐานการคิดในมิติอื่น ๆ

คือการช่วยในการคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นหลักของการคิดในมิติอื่น ๆ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดเชิงบูรณาการ การคิดเชิงอนาคต ฯลฯ ซึ่งการคิดเชิงวิเคราะห์จะช่วยเสริมสร้างให้เกิดมุมมองเชิงลึกและครบถ้วนในเรื่องนั้น อันจะนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาได้บรรลุวัตถุประสงค์ 8) ช่วยในการแก้ปัญหา คือ การช่วยในการคิดจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ และการทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้น ดังนั้นย่อมจะช่วยให้เราเมื่อพบปัญหาใด ๆ ให้สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ปัญหานั้นมีองค์ประกอบอะไรบ้าง เพราะสาเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น ซึ่งจะได้แก้ปัญหาได้ตรง 9) ช่วยในการประเมินและตัดสินใจ คือ การคิดวิเคราะห์ช่วยให้รู้ข้อเท็จจริง หรือเหตุผลเบื้องหลังของสิ่งที่เกิดขึ้น ช่วยให้เรากลับมาทำความเข้าใจ และที่สำคัญการวิเคราะห์ช่วยให้เราได้ข้อมูลเป็นฐานความรู้ในการนำไปใช้ประโยชน์ ในการประเมินและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้แม่นยำกว่าการมีข้อเท็จจริงที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์ 10) ช่วยให้ความคิดสร้างสรรค์สมเหตุสมผล คือ ช่วยให้การคิดต่าง ๆ อยู่ในฐานของตรรกะและความน่าจะเป็นไปได้อย่างมีเหตุผล มีหลักเกณฑ์ ส่งผลให้เมื่อคิดจินตนาการหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จะได้รับการตรวจสอบว่าความคิดใหม่นั้นใช้ได้จริงหรือไม่ ถ้าจะให้ใช้ได้จริงต้องเป็นเช่นไร และ 11) ช่วยให้เข้าใจแจ่มกระจ่าง คือ ช่วยให้เราประเมินและสรุปสิ่งต่าง ๆ ไปตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ ไม่ใช่สรุปตามอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ การแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ที่คลุมเครืออยู่ก็กระจ่างชัดและเกิดความแจ่มกระจ่างในความเข้าใจ

สวิตซ์ มูลคำ (2547, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์ไว้ดังนี้ 1) ช่วยให้เรารู้ข้อเท็จจริง รู้เหตุผลเบื้องหลังของสิ่งที่เกิดขึ้น เข้าใจความเป็นมาเป็นไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ รู้ว่าเรื่องนั้นมีองค์ประกอบอะไรบ้าง เพื่อเป็นฐานความรู้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง 2) ช่วยให้เราสำรวจความสมเหตุสมผลของข้อมูลที่ปรากฏไม่ด่วนสรุปตามอารมณ์ ความรู้สึก หรืออคติ 3) ช่วยให้เราไม่ด่วนสรุปสิ่งใดง่าย ๆ แต่สื่อสารตามความเป็นจริง ไม่หลงเชื่อข้ออ้างที่เกิดจากตัวอย่างเพียงอย่างเดียว 4) ช่วยในการพิจารณาสาระสำคัญอื่น ๆ ที่ถูกบิดเบือนไปจากความจริง ประทับใจในครั้งแรก เป็นการมองอย่างครบถ้วนในแง่มุมอื่น ๆ ที่มีอยู่ 5) ช่วยพัฒนาความเป็นคนช่างสังเกต หาความแตกต่างของสิ่งที่ปรากฏอย่างสมเหตุสมผล 6) ช่วยหาเหตุผลที่สมเหตุสมผลให้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง สามารถประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างสมจริง และ 7) ช่วยประมาณการความน่าจะเป็นสามารถใช้ข้อมูลพื้นฐานที่มีวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ ของสถานการณ์ อันจะช่วยให้คาดการณ์ความน่าจะเป็นได้สมเหตุสมผล

การคิดสังเคราะห์

ไพจิตร สะดวกการ (2547, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดสังเคราะห์ ไว้ดังนี้ 1) ช่วยให้หาทางออกของปัญหาโดยไม่ต้องเริ่มจากศูนย์ เราสามารถนำสิ่งที่คนอื่นคิดหรือปฏิบัติแล้วมาใช้ประโยชน์ได้ ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อม นำมาผสมผสานกันเป็นทางออกในการแก้ปัญหา 2) ช่วยให้ความเข้าใจที่คมชัดและครบถ้วนเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ แต่เดิมเรามักจะทางออกของปัญหาโดยการเรียนหรือลองผิดลองถูก ทางที่ดีกว่าและปลอดภัยกว่า คือการใช้การคิดสังเคราะห์เข้ามาสรุปความรู้ที่กระจัดกระจาย ให้เข้าใจเรื่องให้คมชัดและครบถ้วน 3) ช่วยขยายขอบเขตความสามารถของสมองในการพยายามสืบเสาะ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ ภายนอกนำมาสังเคราะห์เข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้แนวทางการแก้ไขปัญหาที่สมบูรณ์ครบถ้วน สามารถนำมาใช้ได้จริงและประสบความสำเร็จ 4) ข้อมูลที่สังเคราะห์จะเป็นประโยชน์ในการต่อยอดความรู้ ทำให้

ไม่เสียเวลาในการเริ่มต้นใหม่ เพราะมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่อย่างต่อเนื่องจากการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดยั้งของมนุษย์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, หน้า 2) กล่าวถึง ความสำคัญของการคิดสังเคราะห์ว่า การคิดสังเคราะห์มีความสำคัญอย่างมากในกระบวนการคิด เนื่องจากช่วยจัดระบบข้อมูลให้มีความชัดเจนในประเด็นและเป็นระเบียบมากขึ้น ทำให้มีข้อมูลที่จำเป็นครบถ้วน ดังนี้ 1) ช่วยให้หาทางออกของปัญหาโดยไม่ต้องเริ่มจากศูนย์ เราสามารถนำสิ่งที่คนอื่นคิดหรือปฏิบัติมาแล้วใช้ประโยชน์ได้ ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อม นำมาผสมผสานกันเป็นทางออกในการแก้ไขปัญหา 2) ช่วยให้มีความเข้าใจที่คมชัดและครบถ้วนเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ แต่เดิมเรามักจะหาทางออกของปัญหาโดยการเลียนแบบหรือลองผิดลองถูกทางที่ดีกว่าและปลอดภัยกว่า คือการใช้การคิดสังเคราะห์เข้ามาช่วยสรุปความรู้ที่กระจัดกระจาย ให้เข้าใจเรื่องได้คมชัดและครบถ้วน 3) ช่วยขยายขอบเขตความสามารถของสมองในการพยายามสืบเสาะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ ภายนอกนำมาสังเคราะห์เข้าด้วยกัน เพื่อได้แนวทางแก้ปัญหาที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน สามารถนำมาใช้ได้จริงและประสบความสำเร็จ 4) ข้อมูลที่สังเคราะห์จะเป็นประโยชน์ในการคิดต่อยอดความรู้ ทำให้ไม่เสียเวลาเริ่มต้นคิดต่อยอดได้ทันที นำไปสู่การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ และ 5) ช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพราะมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องจากการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดยั้งของมนุษย์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 8) กล่าวว่า ความคิดเป็นผลจากการทำงานของสมองในการก่อรูป (formulate) บางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นในมโนคติ (mind) ผ่านการทำงานของระบบการรับรู้ทางจิต (cognitive system) โดยในส่วนของความคิดจะทำหน้าที่แยกแยะการกระทำและความรู้สึกผ่านกระบวนการทางความคิด อันจะนำไปสู่พฤติกรรมที่ตอบสนองสถานการณ์นั้น ทักษะการคิดเป็นตัวดึงเอาทักษะด้านความรู้ (technical skill) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์มากที่สุด และทักษะการคิดเป็น “ต้นทาง” ของทักษะด้านคน (human skill) มีการจัดทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การสื่อสาร การอธิบาย การสังเกต การตั้งคำถาม การรวบรวมข้อมูล การจัดหมวดหมู่ การตีความ การเชื่อมโยง การใช้เหตุผล การจำแนกความแตกต่าง การจัดลำดับ การเปรียบเทียบ การแปลความหมาย การขยายความ และการสรุปความเป็นต้น และทักษะการคิดขั้นสูง ประกอบด้วย การนิยาม การผสมผสาน การสร้าง การปรับโครงสร้าง การหาความเชื่อมั่นขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์ การจัดระบบ การจัดโครงสร้าง การหาแบบแผน การทำนาย การตั้งสมมติฐาน การกำหนดเกณฑ์ การประยุกต์ การทดสอบสมมติฐาน และการพิสูจน์เป็นต้น

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ คือ การช่วยในการจัดข้อมูลต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนและเป็นระเบียบมากขึ้น สามารถแก้ไขปัญหา ประเมินตัดสินใจ และสรุปข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับรู้ ด้วยความสมเหตุสมผล ซึ่งเป็นประโยชน์ในการคิดขั้นสูงและคิดต่อยอด นำไปสู่การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ต้องเริ่มใหม่

2.1.3 ตัวบ่งชี้ของการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549ข, หน้า 15 - 16) กล่าวถึง การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ว่าประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของงานและเสนอทางเลือก หรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเหมาะสมของแผนงาน / โครงการในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

จากตัวบ่งชี้สามารถสรุปองค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของงานหรือของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไข ที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและสภาพบริบทของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลเกี่ยวกับปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาแบบองค์รวม
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษา พร้อมกับตรวจสอบวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ของสถานศึกษาและองค์กรภายนอกมาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิจัยเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา แก้ไข ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ พร้อมกับสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางการบริหารสถานศึกษา

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ

2.2.1 ความหมายของการสื่อสารและการจูงใจ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549ข, หน้า 15 - 17) กล่าวว่า การสื่อสาร และการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 34) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง 1) การสื่อสาร คือ ความสามารถในการพูด เขียน และโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยผู้ส่งและผู้รับจะต้องนำข่าวสารสื่อสารติดต่อกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน โดยผ่านสื่อรูปแบบต่าง ๆ 2) การจูงใจ คือ การชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้เห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามโดยการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทฤษฎีการจูงใจเบื้องต้นของ Maslow ทฤษฎี ERG ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ทฤษฎีการบริหารของ McGregor ก็ล้วนแต่ให้ผู้ที่ได้รับแรงผลักดันนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 41) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ และคล้อยตามการเป็นผู้นำในการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม

นิลลาร์ตัน โทม่า (2557, หน้า 29) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง การเป็นผู้นำในกิจการทั่วไป สามารถใช้เทคโนโลยี พูด เขียน ประสานเครือข่าย โต้ตอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้และสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับและคล้อยตามเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้และเข้าใจตรงกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมาในการพูด การเขียน และการสื่อสารต่าง ๆ รวมถึงการสื่อสารผ่านทางเทคโนโลยี เพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ตลอดจนเรื่องราวต่าง ๆ ไปสู่บุคคลอื่น เกิดพลังผลักดัน มีการโน้มน้าวจูงใจ ยอมรับ คล้อยตาม ให้แสดงพฤติกรรมหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แล้วมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายของสถานศึกษา

2.2.2 ความสำคัญของการสื่อสารและการจูงใจ

การสื่อสาร

ดารา ทีปะปาล (2546, หน้า 44 – 45) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารว่าในการสื่อสารเพื่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพมีหลักสำคัญประการหนึ่ง คือ ผู้ส่งข่าวสารกับผู้รับสารจะต้องมีขอบข่ายของประสบการณ์ตรงกันหรือซ้อนกัน ยังมีขอบข่ายทางประสบการณ์ตรงกันมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้การสื่อสารประสบความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น มิฉะนั้นอาจจะทำให้การสื่อสารประสบความล้มเหลวได้ เพราะไม่สามารถสื่อความหมายเข้าใจกันได้ และสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือสิ่งรบกวนที่เข้ามาแทรกแซงในช่วงหนึ่งในกระบวนการสื่อสาร ทำให้มีอุปสรรคขัดขวางต่อการสื่อสารระหว่างกันอย่างมาก จึงต้องหาทางขจัดสิ่งรบกวนให้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สุธา พงศ์ถาวรภิญโญ (2548, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ คือ การสื่อสาร เพราะมนุษย์จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันหรือติดต่อทำความเข้าใจกัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำรงชีวิต การสื่อสารเป็นกระบวนการที่มนุษย์จะต้องใช้ในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2549, หน้า 47) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารว่าเป็นการวัดและประเมินความสำเร็จในการสื่อสาร เป็นบริบทของการสื่อสารที่สำคัญมากประการหนึ่ง อาจพิจารณาโดยอาศัยเกณฑ์ได้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้ ประสิทธิภาพในการสื่อสาร ประสิทธิผลในการสื่อสารและคุณภาพในการสื่อสาร

สุรสิทธิ์ วิทยารัฐ (2549, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารว่าในการสื่อสารต้องอาศัยความสัมพันธ์ของผู้ส่งสารและผู้รับสาร เช่น การแสดงภาพยนตร์ เพื่อที่จะให้ความบันเทิง ในขณะที่ผู้ชมเพื่อความสนุกสนานสบายใจกับการแสดงนั้น ซึ่งผลที่เกิดจากการสื่อสารนั้น จะเห็นได้ว่าเกิดผลต่อผู้ส่งสารและผู้รับสารทันที ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารโดยตรง แต่บางกรณีผู้ส่งสารและผู้รับสารก็มีวัตถุประสงค์ทางอ้อม เช่น หนังสือพิมพ์เสนอข่าวด้านเศรษฐกิจ การเมือง ซึ่งผู้อ่าน

ได้รับความรู้จากการอ่าน และสามารถใช้สิ่งที่ตนอ่านไปบอกเล่าให้คนอื่นฟังต่อสิ่งที่อ่าน ไม่ได้สร้างความพอใจหรือสบายใจโดยทันที แต่ถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือเพื่อใช้ทำอย่างอื่นต่อมา

วิเชียร วิทย์อุดม (2551, หน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารว่าการสื่อสารเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะมันคือพื้นฐานของความประสบความสำเร็จส่วนตัว และก่อให้เกิดความเป็นมิตรภาพได้เป็นอย่างดี ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าคุณจะใช้รูปแบบของการติดต่อสื่อสารแบบไหน ที่จะสร้างความเชื่อถือนระหว่างบุคคลได้อย่างไร และเทคนิคของการติดต่อสื่อสารอย่างไรในระหว่างช่วงเจรจา การแจ้งข่าวสารกับผู้ร่วมงานซึ่งกันและกัน และมีการเก็บและเปิดรับการติดต่อสื่อสารอย่างไรที่จะทำให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการมีทักษะของการสื่อสารที่ดีก็จะเป็นเครื่องมือที่จะทำให้เป้าหมายของงานสามารถบรรลุผลสำเร็จและได้รับผลตามที่ต้องการ

การจูงใจ

อุดร หานามชัย (2546, หน้า 13) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารงานว่า 1) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กรและหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี พลังร่วมกันของกลุ่ม 2) ส่งเสริมและสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยสามัคคี 3) สร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร 4) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร 5) ช่วยให้การควบคุมอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน 6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าในแก่พนักงานและองค์กร 7) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขทั้งกายและใจในการทำงาน และ 8) การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549, หน้า 196) กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่า การจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะทำให้เกิดการกระทำ คือจะทำให้พนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน หมั่นเพียร และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2550, หน้า 135) กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่า เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ทุกคนในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกดีต่อองค์กร เป็นการสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน คือทุกคนต้องให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่

พรศิริ บัวอุไร (2554, หน้า 29) กล่าวว่า การจูงใจมีความสำคัญมาก เป็นปัจจัยในการบริหารงานขององค์กร เป็นการส่งเสริมความสมบูรณ์ทั้งกำลังกาย กำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหน่วยงาน ทำให้ทุกคนรู้สึกดีต่อองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 9) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ ได้กลายมาเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงาน เป็นทั้งปัจจัยและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ถ้าหากไม่มีการสื่อสารและจูงใจ ก็ไม่สามารถที่จะบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารและจูงใจจึงเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อองค์กร การบริหารงานที่จะทำให้องค์กรดำเนินต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงานในแง่ของการบริหารองค์กร สื่อสารและจูงใจทำให้เกิดความหมาย ทำให้คนคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันและทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานขององค์กร การสื่อสารและจูงใจ

นำไปใช้ในกิจกรรมขององค์กรหลายอย่าง เช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและพัฒนาองค์กร การควบคุมและประสานงาน ลักษณะของการสื่อสารและจูงใจ ในองค์กรอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือ การใช้การสื่อสารและจูงใจติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งการติดต่อกับองค์กรอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยการสื่อสารและจูงใจ เป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มการฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศการทำงาน การควบคุมสั่งงาน การสร้างความพอใจ ในฐานะที่เป็นระบบเฉพาะ บุคคลอาจพิจารณา การสื่อสารและการจูงใจในแง่พฤติกรรมทางการสื่อสารและการจูงใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การร่วมการประชุม การเขียนคู่มือ การร่างจดหมาย การทำสัญญา การพูดคุยในกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกันและการโต้แย้ง เป็นต้น

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การสื่อสารและการจูงใจ มีความสำคัญและประโยชน์ในการบริหารงานของผู้บริหาร เพราะการสื่อสารและการจูงใจ เป็นทักษะหรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีเพื่อนำไปใช้ในการประสานงาน ติดต่อสื่อสารและจูงใจผู้อื่น ทั้งกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ขวัญกำลังใจ ความสามัคคี สร้างความศรัทธา เชื่อมั่น เพื่อให้องค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ตัวบ่งชี้ของการสื่อสารและการจูงใจ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549ข, หน้า 15 - 17) กล่าวถึง การสื่อสารและการจูงใจ ว่าประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยการยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

จากตัวบ่งชี้สามารถสรุปองค์ประกอบของการสื่อสารและการจูงใจได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอแนวคิดของตนเอง เพื่อแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และในโอกาสต่าง ๆ

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูดและเขียนเพื่อการสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการสื่อสาร

6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของบุคลากรในองค์กร

2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.3.1 ความหมายของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549ข, หน้า 17 – 19) กล่าวว่า การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้ง ส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

ชำนานู สุรินาม (2554, หน้า 39) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ เช่น การให้การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษานิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นต้น เพื่อที่มุ่งหวังให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 45) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม การจัดอบรมศึกษาดูงาน และนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

นิลลารัตน์ โดมาก (2557, หน้า 29) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากร และการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การให้การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมาในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีการให้คำปรึกษา นิเทศติดตาม วางแผน พัฒนา ส่งเสริม แก้ไขปัญหา ช่วยเหลือ สนับสนุนแนะนำเพื่อนร่วมงาน เรียนรู้ทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนให้เป็นไปตามที่ต้องการ

2.3.2 ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ปราโมทย์ ลือสิทธิ์ (2549, หน้า 17) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานการปฏิบัติงาน เช่น ความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ ของแต่ละบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับงานที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในแนวทางที่ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร

จารุณี ดวงแก้ว (2553, หน้า 80) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากทำให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มความสามารถ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการพัฒนาและเพิ่มพูนผลผลิตต่อองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 10) กล่าวว่าองค์กรหรือหน่วยงานทุกแห่งย่อมต้องการความสำเร็จ และปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จก็คือ บุคลากร

ในองค์กร ดังนั้นการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถนะภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินการสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของทุกองค์กร โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร 3 วิธี คือ 1) การให้การศึกษาระดับสูงและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการต่าง ๆ อาทิ บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ ศึกษาจากเอกสาร คู่มือการทำงาน ศึกษาจากโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ให้การศึกษาเพื่อเพิ่มเติมระยะสั้น ระยะยาว ส่งเอกสารให้สรุปรายงานเสมอ การมอบหมายให้วิพากษ์วิจารณ์หนังสือ 2) การฝึกอบรมและการพัฒนา ทั้งในห้องฝึกอบรม นอกห้องฝึกอบรม และภายในองค์กรหรือส่งอบรมภายนอก โดยใช้รูปแบบต่าง ๆ กัน และ 3) การพัฒนาในงาน เป็นการฝึกอบรมในงานและเรียนรู้ในงาน โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาขั้นต้นต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ให้มีรูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสม ตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา โดยมีขั้นตอนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรบนพื้นฐาน

จุมพล อนุรักษ์ตระกูล (2554, หน้า 41) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับงานที่จะต้องปฏิบัติ การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาหรือวิทยาลัยนั้น มุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์เป็นสำคัญ

แคสเทตเตอร์ (Castetter, 1992, p. 232) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่าจะช่วยแก้ปัญหาและนำไปสู่จุดมุ่งหมายได้ ดังนี้ 1) การปรับปรุง การปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกตำแหน่งและทุกหน้าที่ 2) พัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับบุคลากร ที่ได้รับคัดเลือกมาบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง 3) ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญและเกิดความพึงพอใจในการพัฒนาตนเอง และ 4) จัดระบบข้อมูลสำหรับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ โดยการสนับสนุนจากผู้บริหารจนถึงระบบโรงเรียน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาและนำพาไปสู่จุดมุ่งหมาย

2.3.3 ตัวบ่งชี้ของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549ข, หน้า 15 - 17) กล่าวถึง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ว่าประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้คือ

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร
- ตัวบ่งชี้ที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

จากตัวบ่งชี้สามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษา หรือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องอย่าง

ต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน ในรูปแบบต่าง ๆ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร
5. ผู้บริหารสถานศึกษาการนิเทศ และติดตามงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผน เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4 การมีวิสัยทัศน์

2.4.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และรายละเอียดของพันธกิจที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เบี่ยงเบนไปจากจุดมุ่งหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์นี้หมายถึงรวมถึงความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 19 – 22) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทาง การพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อ การพัฒนางาน

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 39) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตที่เป็นเอกลักษณ์และอุดมคติเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและผู้นำสามารถกะเนและใช้ประโยชน์ของการกะเนได้ดีกว่าผู้อื่น เพราะการมองเห็นอนาคตที่ชัดเจนจะทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหาและเตรียมดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้

- 1) สั้นๆ กระชับ ชัดเจน
- 2) เข้าใจง่ายโดยบุคคลทุกระดับ
- 3) มีความหมายครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ ครบถ้วน
- 4) มีความหมายในเชิงท้าทาย
- 5) หลีกเลี่ยง จับต้องได้ เป็นจริงได้ วัดผลได้
- 6) กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกศรัทธา กระตือรือร้น
- 7) ก่อให้เกิดความสามัคคี

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 45) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง วิฤติ และโอกาส การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าประสงค์เพื่อนำสู่แผนงานและโครงการ

ดาฟต์ (Daft, 2005) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งที่สะท้อนมุมมองที่แสดงให้เห็นถึงความท้าทายและความทะเยอทะยาน ในอนาคตซึ่งต้องอาศัยความพยายามอย่างดีที่สุดของบุคลากร บางองค์กรที่ประสบความสำเร็จ มีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลและมีพลังเพราะผู้นำองค์กรเหล่านั้นต้องการ

ถ่ายทอดว่าองค์กรไปสู่จุดใด ดังนั้นวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งและตั้งใจจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขององค์กร เนื่องจากสามารถที่จะ แสวงหาความทุ่มเทจากบุคลากรได้อย่างเต็มที่ วิสัยทัศน์เป็นส่วนประกอบสำคัญของผู้นำปฏิรูป (Transformational Leadership) เนื่องจากผู้นำแบบนี้สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากร ได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงอนาคตที่ดีกว่า

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง แผนงาน เป้าหมาย หรือการบูรณาการความรู้ ค่านิยม ประสบการณ์ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กร

2.4.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2554, หน้า 3-4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่ดีไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน 2) ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางและรู้ว่าทำอะไร (What) ทำไม่ต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อไร (When) 3) ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ทำทหาย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ และ 4) ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กร และสังคม ที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพและสังคมที่เจริญก้าวหน้า มีความเป็นเลิศในทุกด้าน

บุญเจือ จุฑาพรธนาชาติ (2554, หน้า 16) กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่าช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรัก ความผูกพัน เกิดความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้วยความเต็มใจ เสียสละ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความเป็นเลิศขององค์กร

ชินิษฐา อุ่นวิเศษ (2550, หน้า 23) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นกลยุทธ์อันดับแรกของผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกัน เห็นแนวทางเป็นไปได้เพื่อการสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นที่ดึงดูดใจและมีความท้าทาย ทำให้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หลังจากสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจองค์กรเป็นอย่างดี เช่น วิธิดำเนินงาน การบริการ การตลาดคู่แข่งและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ต้องมีความเข้าใจนวัตกรรมองค์กร เช่น ความเชื่อมั่นร่วมกัน และข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานที่องค์กรตั้งอยู่ และตระหนักในความต้องการและค่านิยมของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 11) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจนที่จะสะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญาและความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ วิสัยทัศน์ที่แท้จริงต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สมาชิกช่วยกันผลักดันสานฝันอันเป็นผลมาจากความสามารถคิดอ่านผสมเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก และเป็นผลจากความสามารถในการเก่งคิด เก่งคนและเก่งงานของผู้บริหารสถานศึกษา วิสัยทัศน์จะ

เกิดได้ก็ต่อเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจน วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี เพราะวิสัยทัศน์เป็น roadmap ให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็นประทีปนำทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่แท้จริงจะต้องมีกระบวนการสื่อสารของวิสัยทัศน์ครบ 3 มิติ คือ คิดได้ (การสร้างวิสัยทัศน์) สื่อเป็น (การเผยแพร่วิสัยทัศน์) และโน้มนำให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า (การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์) พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบด้วย

เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni, 1987, p. 73) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หากผู้บริหารปราศจากวิสัยทัศน์ ก็จะไม่สามารถสร้างสรรค์ความสำเร็จก้าวหน้าและดำรงความเป็นองค์กรที่ดีไปได้

น่านัส (Nanus, 1992) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ตามบทบาทไว้ 4 ประการ ดังนี้

- 1) ก่อให้เกิดความรู้สึกร่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกร่วมกัน เกิดความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนา เพื่อความสำเร็จก้าวหน้า
- 2) ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล มีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศ เสียสละ และมุ่งคุณภาพของงานผลิต
- 3) ช่วยกำหนดมาตรฐานของความเป็นเลิศที่โดดเด่น และ
- 4) เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีตโดยเฉพาะปัจจุบันเข้ากับอนาคต

บาร์เกอร์ (Barker, 2002, p. 98) กล่าวว่าวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังแก่องค์กร พลังจะนำไปสู่การปฏิบัติและการปฏิบัตินั้นจะนำไปสู่ความสำเร็จแก่องค์กร การมีวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมและมีความเชื่อจะทำให้การทำงานที่ขององค์กรราบรื่น และเป็นไปในทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น กระตุ้นบุคลากรในองค์กร ให้ทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีความรักสามัคคี มีความเพียรพยายาม และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มใจ เสียสละ เพื่อความสำเร็จก้าวหน้าและความเป็นเลิศขององค์กร

2.4.3 ตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549ข, หน้า 19 - 22) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ว่าประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

จากตัวบ่งชี้สามารถสรุปองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่กว้างไกล ทันสมัย และเป็นไปได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ที่สร้างสรรค์ในการกำหนดทิศทางการพัฒนางานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับ การปรับเปลี่ยนเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรตามสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2545, หน้า 72 - 74) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษา ภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ปี พ.ศ. 2543 - 2544 ผลการศึกษา ปรากฏว่าผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร มีสมรรถนะหลักทางการบริหารด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลงที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ สมรรถนะหลักทางการบริหารด้าน การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์โดยมีสมรรถนะหลักทางการบริหารด้านการตัดสินใจอยู่ในลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้เข้ารับการประเมินทั้ง 3 กลุ่มแล้ว ผลปรากฏว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของ กลุ่มผู้เข้ารับการประเมินที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.1) ของสำนักงาน ก.พ. เหมือนกันกับของกลุ่มผู้เข้ารับการประเมินที่ส่วนราชการระดับกรมเสนอชื่อ คือการบริหารการเปลี่ยนแปลง ส่วนกลุ่มผู้เข้ารับการประเมินที่ผ่านหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ที่ ก.พ. รับรองคือ การประสานสัมพันธ์ ทั้งนี้ทั้ง 3 กลุ่ม ต่างก็มีสมรรถนะหลักทางการบริหารด้านการตัดสินใจ อยู่ในลำดับสุดท้าย

อรศิริ มานะกล้า (2549, หน้า 143 -145) ได้ทำการวิจัยสมรรถภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่าสมรรถภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดระนอง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ย 60 สูงสุด รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมและการมุ่งผลงานตามลำดับ ส่วนด้านการจัดความลำเอียงเป็นด้านที่มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสมรรถภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหารด้วยค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด

ประดิษฐ์ แก้วพรหม (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองสองห้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ความเข้าใจ ในการบริหาร ตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองสองห้องมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในด้านความรู้ความเข้าใจ ในหลักการบริหารโดยมี 3 อันดับแรก คือ หลักการทำงานเป็นทีม คุณธรรมจริยธรรม และ ทฤษฎีการบริหารสำหรับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านวิธีการ รูปแบบที่จะทำให้เป็น

ผู้บริหารมืออาชีพนั้น ผู้บริหารมีความต้องการวิธีการ และ ความต้องการในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ การอบรมสัมมนา การทำวิจัย และความสามารถในการบริหาร

ยิ่งยศ พลเลิศ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านสติปัญญา สมรรถนะด้านการปรับตัว สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ สมรรถนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการผลลัพธ์

ยุพิน สุขมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ การศึกษาตาก เขต 2 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารมี 10 สมรรถนะ ได้แก่ 1) หลักและกระบวนการ บริหาร 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา 3) การบริหารด้านวิชาการ 4) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ 5) บริหารงานบุคคล 6) การบริหารกิจการนักเรียน 7) การประกัน คุณภาพการศึกษา 8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) การบริหารประชาสัมพันธ์และ ความสัมพันธ์กับชุมชน และ 10) คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และค่าเฉลี่ย สมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสมรรถนะด้านการบริหารด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

กัญญาณัฐ จันทระเสน, วิษณุ มีมุงธรรม, และอรอนงค์ กอวงษ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ พบว่า สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพฯ กลุ่มกรุงเทพเหนือ มี 3 ด้าน คือ สมรรถนะเฉพาะตัว สมรรถนะเฉพาะ ตำแหน่งและสมรรถนะเฉพาะองค์การ สมรรถนะทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า สมรรถนะผู้บริหารที่ บริหารโรงเรียนที่ขนาดต่างกัน มีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ชัยพงษ์ กองสมบัติ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารในการ บริหารงานแนวใหม่ตามแนวคิดของโอบมและสพาร์โรว์ซึ่งมีการดำเนินการใน 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอน ที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิด ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอร่างกรอบแนวคิด และขั้นตอนที่ 3 การสรุป โครงร่าง รูปแบบโดยได้นำเสนอโครงสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ ว่าควรมีบทบาทในการบริหารงานที่ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็น 3 สมรรถนะ และในสมรรถนะทั้ง 3 กลุ่มนี้ยัง สามารถแบ่งออกเป็นตัวชี้วัด 1) ผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย การวางแผนและ การจัด องค์การ การมุ่งสู่ผลลัพธ์การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การควบคุมผลการประเมิน 2) การ วิเคราะห์และการตัดสินใจ ประกอบด้วยการคิดในมุมกว้าง การคิดเชิงวิเคราะห์ ความเข้าใจในภาระ งานการ ตัดสินใจอย่างมีเป้าหมาย 3) การทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วยความเชื่อด้วยเหตุและผล การทำงาน เป็นทีม ประสิทธิภาพในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจัดการแบบยืดหยุ่นและรูปแบบที่ สร้างขึ้น มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารแนวใหม่

ชาตรี โพธิกุล (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ผลการวิจัยพบว่า

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.66 ถึง 4.02 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารธุรการการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านหลักการบริหารงานบุคคล และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารด้านวิชาการ

ทิพย์ญาดา นามวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผน การบริหารงานบุคคล และการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง

ฉัฐริฐาว์ ศรีจันทร์เรือง (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

เพชรวิมล สุตริภัก (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ และสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดย การคิดและเข้าใจเชิงระบบ มีสภาพที่ปรากฏมากที่สุดรองลงมา คือ วิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ส่วน การมุ่งสู่ความเป็นเลิศมีสภาพที่ปรากฏน้อย โดยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง

สมภพ ดวงขุ่ม (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 สมรรถนะ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

พิชชาวดี ฤชา (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปรากฏผลดังนี้ ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านบริหารกิจการนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ประเภท จำนวน 8 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพ และการมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

พิชชาวดี ฤชา (2555, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบริหาร

การประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านบริหารกิจการนักเรียน ด้านประกันคุณภาพ การศึกษา และด้านการบริหารงานบุคคล

ภักชานันท์ รูปโลก (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

อุทัย ภักดีประยูรวงศ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีดังนี้ สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสมรรถนะหลักโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานและสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สมรรถนะการบริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์

ชาญณรงค์ ศรีอุทธาภการ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ณัฐภรณ์ ชยุดพงษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่องสมรรถนะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะนิสัย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านแรงจูงใจ

เพชรรุ่ง เรืองรุ่ง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน 3 กลุ่มตัวบ่งชี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ กลุ่มมาตรการส่งเสริม กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน

โดยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อรทัย เดือนขาว (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

สเปนเซอร์, และสเปนเซอร์ (Spencer, & Spencer, 1993) ได้ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะที่สำคัญสำหรับ ผู้บริหารในอนาคต ประกอบด้วย 1) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ต้องสามารถเข้าใจและคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไป เข้าใจโอกาสการทำตลาด อุปสรรคในการแข่งขัน การวิเคราะห์ รู้จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ ความสำเร็จ 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leading) ต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์การที่ได้ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการให้บุคคลในองค์การ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เขาเหล่านั้นอยากทำงานและทำสัญญา ประชาคมร่วมกันในการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น 3) การจัดการด้านความสัมพันธ์ (Relationship Management) ต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเครือข่ายหลาย ๆ องค์การ โดยการประสานความร่วมมือกับผู้บริหารและหัวหน้าหน่วย เช่น บริษัทห้างร้านทั่วไปที่เกี่ยวข้องรวมถึงส่วนราชการต่าง ๆ สัมพันธ์ภาพที่ว่านี้ไม่จำเป็นว่าต้องมีกับผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งที่ให้คุณให้โทษได้เท่านั้น แต่ใครก็ตามที่น่าจะเป็นประโยชน์กับเราต้องมีสัมพันธ์ภาพที่ดีไว้เพื่อพึ่งพาอาศัย

มาร์มอน (Marmon, 2002) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมความร่วมมือของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

ทิวานา, และ แอมริท (Tiwana, & Amrit, 2000) ศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นตัวทำนายประสิทธิผล ความพึงพอใจและบรรยากาศองค์กร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ ความเข้าใจโครงสร้างการดำเนินงานภายในโรงเรียน อย่างชัดเจน วางแผน จำแนกงาน พร้อมกับจัดวางตัวบุคคลเพื่อรับผิดชอบงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

พาร์สันส์ (Parsons, 2004) ได้ศึกษาการรับรู้ ประสบการณ์และความชำนาญของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในทักษะการบริหารงานจะทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหาร ซึ่งทักษะที่สำคัญมีดังนี้ คือ ความรู้ในด้านเทคนิค การตัดสินใจการวิเคราะห์ข้อมูล มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการมีวิสัยทัศน์ในเรื่องต่าง ๆ จะทำให้สามารถเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

สก๊อต (Scott, 2005) ได้ศึกษาสมรรถนะการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร โดยทำการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 35 คน และครู 117 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อว่าสมรรถนะความเป็นผู้นำทุกด้านมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี แต่ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นของการเป็นผู้นำกลุ่มอาจารย์ใหญ่ และกลุ่มครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร แต่ครูประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

บุญร่วม ผานคำ (2550, หน้า 63) ได้ศึกษาพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีของอาจารย์ใหญ่และครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตแม่น้ำชาววานนาห์ ตอนกลางของรัฐจอร์เจีย โดยทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของทฤษฎีของอาจารย์ใหญ่และครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในเรื่องต่อไปนี้ 1) การเป็นแบบอย่าง 2) ความสามารถในการประนีประนอม 3) ความอดทนต่อความไม่แน่นอน 4) ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคน 5) การวางแผน 6) ความอดทนต่อการขาดระเบียบวินัย 7) การรู้จักบทบาทขาดระเบียบวินัย 8) การมีวิจารณ์ญาณ 9) การเน้นผลงาน 10) ความสามารถในการคาดการณ์ได้ถูกต้อง 11) ความสามารถในการบูรณาการและ 12) มุ่งความเจริญก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างทัศนคติของอาจารย์ใหญ่และครู โรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในด้านความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคน การมีวิจารณ์ญาณ การเน้นที่ผลงานและความสามารถในการบูรณาการหัวข้อต่าง ๆ ที่นำมาอภิปรายปัญหาได้รวมถึงพื้นฐานทางการศึกษาของครูที่สอนเด็กวัยก่อนประถมศึกษาและฝ่ายบรรณารักษ์ของโรงเรียน การให้ความร่วมมือระหว่างครูเจ้าหน้าที่บรรณารักษ์และพ่อแม่ ผู้ปกครอง บุคลิกและอุปนิสัยของเด็กวัยก่อนประถม พัฒนาการที่จะปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับการใช้ห้องสมุดของโรงเรียน

สาริต หับทิม (2550, หน้า 58) ได้ศึกษาเกณฑ์เลือกครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาของรัฐอิลลินอยส์(Illinois) พบว่าคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนมีเกณฑ์การเลือกครูใหญ่ประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน และมีความต้องการครูใหญ่ที่อยู่ในเกณฑ์ 10 ประการคือ 1) การรับรู้ในตำแหน่งหน้าที่ 2) มีความมั่นคงทางอารมณ์ 3) มีทักษะในการตัดสินใจ 4) มีทักษะในการสื่อสาร 5) มีความสัมพันธ์ในบุคลิกภาพ 6) มีการปรับตัวโดยรอบคอบ 7) มีลักษณะทางศีลธรรมและจรรยา 8) มีสติปัญญา 9) มีสุขภาพดี 10) มีมนุษยสัมพันธ์

ลินด์เกรน, เฮนดริคส์สัน, และชูลท์ซ์ (Lindgren, Henfridsson, & Schultze, 2004, p.435) ได้ทำการวิจัย หลักการสำหรับระบบการจัดการสมรรถนะ : การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปฏิบัติการ 1 แม้ว่าจะมี บทความเกี่ยวกับการจำแนกความต้องการความสามารถที่จะเข้าร่วมในองค์กร ซึ่งจะได้พิจารณา บทบาทด้านเทคโนโลยีเพื่อจัดตำแหน่งที่อยู่การค้นคว้าวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา

ความสามารถที่เป็นตัวอย่างการทำปฏิกริยาระหว่างการจัดการจัดการกับสมรรถนะระดับบุคคลและบทบาทของเทคโนโลยี

อาเนา เดอ นาไดอะแล็ก (Arnaud de Nadailac, 2013) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่า “สมรรถนะ” มีความสำคัญต่อองค์กร กับผู้บริหารทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะนักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เพื่อให้ทราบข้อมูลว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี จำเป็นจะต้องพัฒนาสมรรถนะด้านใดบ้าง ซึ่งจะช่วยให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมต่อไป ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) โดยแบ่งสมรรถนะที่เื้อื่อต่อการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ศึกษาและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา และเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศึกษา โรงเรียนขยาย โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี ต่อไป โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรีเขต 1 และ เขต 2 (สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี, 2564) จำนวน 49 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 49 คน และครูจำนวน1,025 คน รวมทั้งสิ้น 1,074 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี ในปีการศึกษา 2564 โดยทำการกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.727) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 292 คน จากนั้นดำเนินการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 49 โรงเรียน ผู้วิจัยจึงเลือก กำหนดสัดส่วนของผู้บริหารต่อครู 15:85 เพื่อให้ได้ผู้บริหารจำนวนมากที่สุดที่สามารถเป็นไปได้ โดยเมื่อคำนวณแล้วจะได้จำนวนผู้บริหาร 44 คน และครู 248 คน รวมทั้งสิ้น 292 คน ตามสัดส่วน

3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จะประกอบด้วย รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 1 และ เขต 2 ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการ พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนเขตพื้นที่ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 2 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนี้ ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยโครงสร้างคำถามได้มาจากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับ ความต้องการจำเป็นของงานวิจัยเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ท่าน

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	รวม
เขต 1	ผู้บริหาร	14	13	81
	ครู	283	68	
เขต 2	ผู้บริหาร	35	31	211
	ครู	742	180	
รวม		1,074	292	292

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

1. แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย สังกัดของโรงเรียน เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ก่อนนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหา อุปสรรค และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา แบบปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

2.2 การดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและตัวแปรที่ศึกษา

1.3 สร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการปรับปรุงร่างแบบสอบถาม

1.4 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ทำการพัฒนาขึ้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (Subject matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.90

1.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนขยายโอกาส ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีบริบทใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient Method) (Cronbach, 1971, p. 160) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน 0.988 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ 0.978

1.6 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

2. การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

2.1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์หาดัชนีความต้องการจำเป็น

2.2 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถาม

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา

2.4 แก้ไข ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะก่อนนำไปใช้จริง

2.5 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ถูกต้องแล้วจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเอง ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และ 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด

2. นำหนังสือที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และ 2 เห็นชอบ และแนบหนังสือที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีขออนุญาตไปยังโรงเรียนโดยตรง ส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google form) จำนวนทั้งสิ้น 292 คน

3 เมื่อได้รับแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลผ่าน Google form เรียบร้อยแล้ว จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

4. นำข้อมูลลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จากแบบสอบถาม มาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ

5. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยมีกระบวนการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีเกณฑ์ในการกำหนดระดับ ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 2 นำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 นำผลจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 4 ทำการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 34)

โดยใช้สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 90)

โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับเนื้อหา หรือระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์
-------	-----	-----	---

$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.160)

โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_y^2} \right]$$

เมื่อ	k	แทน	จำนวนข้อ
	σ_i^2	แทน	ความแปรปรวนแต่ละข้อ
	σ_y^2	แทน	ความแปรปรวนทั้งฉบับ

4. ค่าร้อยละ (percentage) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 114)

โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
-------	---	-----	--------

f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

5. ค่าเฉลี่ย (mean) (สุวรรีย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2553, หน้า 42)

โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนนักเรียนในกลุ่ม

6. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 65)

โดยใช้สูตร

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	σ	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	แทน	จำนวนนักเรียนทั้งหมด
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

7. การหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{Modified} หรือ Modified Priority Need Index (PNI modified) ของ นางลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 279) ดังนี้

$$\text{PNI modified} = \frac{(I - D)}{D}$$

I (Important) หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์

D (Degree of success) หมายถึง สภาพปัจจุบัน

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
โดยลำดับการนำเสนอวันนี้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (Degree of Success)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (Important)
$PNI_{modified}$	แทน	ดัชนีความต้องการจำเป็น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระบุรี มีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Structured Interview) โดยใช้
ข้อความจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพื่อนำคำตอบที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
ต่อไป

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 292)	ร้อยละ
1. สังกัดของโรงเรียน		
1.1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	98	33.56
1.2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	194	66.44
รวม	292	100.00
2. เพศ		
2.1 ชาย	117	40.06
2.2 หญิง	175	59.94
รวม	292	100.00
3. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน		
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	44	15.06
3.2 ครู	248	84.94
รวม	292	100.00
4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
4.1 ปริญญาตรี/เทียบเท่า	188	64.38
4.2 สูงกว่าปริญญาตรี	104	35.62
รวม	292	100.00
5. ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	78	26.72
5.2 5 – 10 ปี	79	27.06
5.3 11 – 15 ปี	72	24.65
5.4 มากกว่า 15 ปี	63	21.57
รวม	292	100.00

จากตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 292 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.07 และครู จำนวน 248 คิดเป็นร้อยละ 84.93 ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า รวม 188 คน คิดเป็นร้อยละ 64.38 ผู้แบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.71

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.34	0.65	มาก	4.89	0.35	มากที่สุด
2. การบริการที่ดี	4.42	0.64	มาก	4.91	0.31	มากที่สุด
3. การพัฒนาตน	4.41	0.64	มาก	4.88	0.34	มากที่สุด
4. การทำงานเป็นทีม	4.41	0.64	มาก	4.90	0.33	มากที่สุด
5. การคิดวิเคราะห์และ สังเคราะห์	4.40	0.62	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด
6. การสื่อสารและการจูงใจ	4.42	0.64	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.45	0.31	มาก	4.90	0.61	มากที่สุด
8. การมีวิสัยทัศน์	4.48	0.61	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
โดยรวม	4.41	0.59	มาก	4.89	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.61) 2) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.31) และ 3) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.64) และด้านการสื่อสารและการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.64) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.65)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.31) 2) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.33) และ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.61) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.34)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี สมรรถนะหลักด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะหลัก ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงาน ให้ สอดคล้องกับนโยบายและ ภารกิจ	4.41	0.59	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะ ประสบการณ์ มาเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.32	0.67	มาก	4.90	0.33	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ งานทุกด้านในสถานศึกษาได้อย่าง ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	4.30	0.67	มาก	4.87	0.38	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา	4.31	0.65	มาก	4.88	0.37	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษานำ นวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ในสถานศึกษา	4.33	0.66	มาก	4.88	0.37	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ มุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานของ ตนเองและของสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	4.40	0.63	มาก	4.89	0.35	มากที่สุด
รวม	4.34	0.65	มาก	4.89	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะหลักด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงาน

ให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.59) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานของตนเองและของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.63) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.66) ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพงานทุกด้านในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.67)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะหลักด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะ ประสบการณ์ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.33) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานของตนเองและของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.35) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.37) และ ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.37) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพงานทุกด้านในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.38)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะหลักด้านที่ 2 ด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะหลัก ด้านที่ 2 การบริการที่ดี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาคความ ต้องการของผู้รับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการ	4.45	0.67	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ เสมอภาค ในการให้บริการ	4.45	0.61	มาก	4.92	0.29	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นใน การให้บริการต่อผู้รับบริการทุกคน	4.41	0.62	มาก	4.93	0.27	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามี การ ประเมินงานทุกด้านในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ	4.37	0.65	มาก	4.90	0.32	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก ด้านที่ 2 การบริการที่ดี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงระบบการให้บริการในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.39	0.65	มาก	4.90	0.32	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการระบบการให้บริการต่าง ๆ จนเป็นที่พึงพอใจต่อผู้รับบริการ	4.44	0.63	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด
รวม	4.42	0.64	มาก	4.91	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะหลักด้านที่ 2 การบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารสถานศึกษามีความเสมอภาคในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.61) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการระบบการให้บริการต่าง ๆ จนเป็นที่พึงพอใจต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการต่อผู้รับบริการทุกคน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.62) ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินงานทุกด้านในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.65)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะหลักด้านที่ 2 การบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการต่อผู้รับบริการทุกคน ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.27) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสมอภาค ในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.29) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินงานทุกด้านในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.32) และผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงระบบการให้บริการในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.32) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.33) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดการระบบการให้บริการต่าง ๆ จนเป็นที่พึงพอใจต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.34) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระบุรี สมรรถนะหลักด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง

สมรรถนะหลัก ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง โดยมีการพัฒนาตนเอง ให้เห็นเป็นที่ประจักษ์	4.43	0.69	มาก	4.88	0.34	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา เช่น การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรืออื่น ๆ	4.39	0.63	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประมวลความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.42	0.61	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการประมวลความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ	4.39	0.62	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน	4.39	0.64	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนางานในองค์กรและวิชาชีพ	4.43	0.65	มาก	4.88	0.38	มากที่สุด
รวม	4.41	0.64	มาก	4.88	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะหลักด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง โดยมีการพัฒนาตนเอง ให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.69) และผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนางานในองค์กรและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.65) ซึ่งมีค่าเฉลี่ย

เท่ากัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประมวลความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.61) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา เช่น การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรืออื่น ๆ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการประมวลความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) และผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.64) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา เช่น การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรืออื่น ๆ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการประมวลความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) และผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.64) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะหลักด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา เช่น การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรืออื่น ๆ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประมวลความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.34) และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการประมวลความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.33) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง โดยมีการพัฒนาตนเอง ให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.34) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) และ ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนางานในองค์กรและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.38) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง โดยมีการพัฒนาตนเอง ให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.34) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) และผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานในองค์กรและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.38) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี
สมรรถนะหลักด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะหลัก ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน	4.50	0.63	มาก	4.90	0.32	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดง บทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่าง เหมาะสม	4.35	0.63	มาก	4.91	0.30	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และ กลุ่มคนที่หลากหลาย	4.39	0.64	มาก	4.90	0.32	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็น ผู้นำในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อการเปลี่ยนแปลงของ สถานศึกษา	4.38	0.68	มาก	4.90	0.33	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ของตนรวมถึงบริบท การทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.42	0.63	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ เสริมแรง ให้กำลังใจ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์	4.43	0.64	มาก	4.87	0.38	มากที่สุด
รวม	4.41	0.64	มาก	4.90	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย
โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะหลักด้านที่ 4 การทำงาน
เป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน
($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.63) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรง ให้กำลังใจ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน
ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.64) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความ

รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนรวมถึงบริหารการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.63) ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.63)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะหลักด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.30) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.32) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.32) และผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.33) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนรวมถึงบริหารการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.34) ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรง ให้กำลังใจ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.38)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์

สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 1	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การวิเคราะห์และสังเคราะห์						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของงาน หรือของสถานศึกษา	4.42	0.64	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา	4.38	0.60	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลเกี่ยวกับปัจจัย กระบวนการ และ ผลผลิตในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาแบบองค์รวม	4.38	0.62	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษา พร้อมกับตรวจสอบวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน	4.45	0.59	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ของสถานศึกษาและองค์กรภายนอกมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.39	0.64	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิจัยเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา แก้ไข ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ พร้อมกับสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางการบริหารสถานศึกษา	4.38	0.65	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด
รวม	4.40	0.62	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษา พร้อมกับตรวจสอบวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.59) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของงาน หรือของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.64) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ของสถานศึกษาและองค์กรภายนอกมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.64) ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือกหรือแนวทาง

ป้องกัน แก้ไขที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลเกี่ยวกับปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาแบบองค์รวม ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.62) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวิจัยเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา แก้ไข ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ พร้อมกับสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.65) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 1 การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.31) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของงาน หรือของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.34) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลเกี่ยวกับปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาแบบองค์รวม ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษา พร้อมกับตรวจสอบวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ของสถานศึกษาและองค์กรภายนอกมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวิจัยเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา แก้ไข ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ พร้อมกับสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลเกี่ยวกับปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาแบบองค์รวม ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษา พร้อมกับตรวจสอบวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ของสถานศึกษาและองค์กรภายนอกมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวิจัยเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา แก้ไข ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ พร้อมกับสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ

สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ นำเสนอแนวคิดของตนเอง เพื่อ แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมและ ในโอกาสต่าง ๆ	4.48	0.62	มาก	4.88	0.34	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ โน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรเห็น ความสำคัญของการพัฒนา ความสามารถทางวิชาการและ วิชาชีพ	4.38	0.64	มาก	4.90	0.29	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการพูดและเขียน เพื่อการสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.42	0.63	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อ เทคโนโลยี	4.40	0.63	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการโน้มน้าวให้ ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อย ตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการ สื่อสาร	4.43	0.63	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ มอบหมายงานให้ ตรงกับ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของบุคลากรใน องค์กร	4.40	0.66	มาก	4.90	0.32	มากที่สุด
รวม	4.42	0.64	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอแนวคิดของตนเอง เพื่อแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมและในโอกาสต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.62) 2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.63) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการพูดและเขียนเพื่อการสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.63) ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.64)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.29) ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจของบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.32) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการพูดและเขียนเพื่อการสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) และผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอแนวคิดของตนเอง เพื่อแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมและในโอกาสต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.34) ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอแนวคิดของตนเอง เพื่อแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมและในโอกาสต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.34)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 3	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษา หรือให้คำแนะนำ เพื่อร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.46	0.64	มาก	4.92	0.28	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.59	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้โอกาสเพื่อร่วมงานได้พัฒนาตนเอง พัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ	4.47	0.60	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร	4.42	0.64	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาการนิเทศ และติดตามงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.48	0.61	มาก	4.90	0.32	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.49	0.62	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด
รวม	4.45	0.31	มาก	4.90	0.61	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.62) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาการนิเทศ และติดตามงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.61) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ให้โอกาสเพื่อร่วมงานได้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน ในรูปแบบต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.60) ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.59)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายชื่อที่

มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษา หรือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.28) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน ในรูปแบบต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.31) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.31) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.34) ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์

สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร	4.51	0.62	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.41	0.60	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่กว้างไกล ทันสมัย และเป็นไปได้	4.42	0.63	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการกำหนดทิศทางการพัฒนางาน ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด	4.47	0.58	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์	4.49	0.63	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรตามสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไป	4.57	0.59	มาก	4.90	0.32	มากที่สุด
รวม	4.48	0.61	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรตามสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไป ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.59) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือ ทิศทางการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.62) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.63) ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.60)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรตามสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไป ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.32) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่กว้างไกล ทันสมัย และเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.33) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการกำหนดทิศทางการพัฒนางาน ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.33) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.33) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือ ทิศทางการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้

กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือ ทิศทางการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน ของสมรรถนะหลัก

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (สมรรถนะหลัก)	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.34	4.89	0.1250	1
2. การบริการที่ดี	4.42	4.91	0.1104	2
3. การพัฒนาตน	4.41	4.88	0.1077	4
4. การทำงานเป็นทีม	4.41	4.90	0.1095	3

จากตาราง 12 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะหลัก เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1250$) 2) ด้านการบริการที่ดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.1104$) 3) ด้านการทำงานเป็นทีม ($PNI_{\text{modified}} = 0.1095$) 4) ด้านการพัฒนาตน ($PNI_{\text{modified}} = 0.1077$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน ของสมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (สมรรถนะประจำสายงาน)	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.40	4.89	0.1100	1
2. การสื่อสารและการจูงใจ	4.42	4.89	0.1072	2
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.45	4.90	0.1011	3
4. การมีวิสัยทัศน์	4.48	4.89	0.0927	4

จากตาราง 13 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะประจำสายงาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1250$) 2) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1072$) 3) ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.1011$) 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.0927$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.34	4.89	0.1250	1
2. การบริการที่ดี	4.42	4.91	0.1104	2
3. การพัฒนาตน	4.41	4.88	0.1077	5
4. การทำงานเป็นทีม	4.41	4.90	0.1095	4
5. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.40	4.89	0.1100	3
6. การสื่อสารและการจูงใจ	4.42	4.89	0.1072	6
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.45	4.90	0.1011	7
8. การมีวิสัยทัศน์	4.48	4.89	0.0927	8

จากตาราง 14 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1250$) 2) ด้านการบริการที่ดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.1104$) 3) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1100$) 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ($PNI_{\text{modified}} = 0.1095$) 5) ด้านการพัฒนาตน ($PNI_{\text{modified}} = 0.1077$) 6) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1072$) 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.1011$) และ 8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.0927$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยใช้ข้อความหลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จะประกอบด้วย รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ เขต 2 ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนเขตพื้นที่ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 2 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนี้ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยโครงสร้างคำถามได้มาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของงานวิจัยเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ท่าน ดังนี้

1. ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้แก่ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้มอบหมายให้ นางนิพา พงษ์สมถ้อย ปฏิบัติราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของเขตพื้นที่ ให้การสัมภาษณ์

2. ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้แก่ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้มอบหมายให้ นางวิรัชกร เคยบรรจง รักษาการผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับคณะผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของเขตพื้นที่ ให้การสัมภาษณ์

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยได้นำผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 2 คน มาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสรุปประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์” ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีการวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส เนื่องจากมีความท้าทายในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดสัมฤทธิ์ผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จึงเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยการนำนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและคิดริเริ่มอย่างสร้างสรรค์ ในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของตนเองและของสถานศึกษา มีความเข้าใจ จัดระบบ วางแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ และท้ายที่สุดต้องพัฒนาทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เห็นความสำคัญของความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ ของสถานศึกษาเป็นหลัก และเนื่องจาก

สมรรถนะ “ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์” เป็นสมรรถนะที่ต้องดำเนินการแก้ไขในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีจะนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปพัฒนานวัตกรรม รวมถึงประชุมเพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะให้หลากหลายตามความต้องการเร่งด่วนต่อไป

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการบริการที่ดี” ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการบริการที่ดี” โดยสถานศึกษาต้องเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียน รวมถึงชุมชนใกล้เคียง เน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และมีความเสมอภาคในการให้บริการ รวมถึงต้องประเมินระบบการให้บริการในสถานศึกษาเป็นระยะ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาระบบการให้บริการในสถานศึกษาจนสามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการได้

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการพัฒนาตน” ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะเชื่อว่าการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาได้ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการพัฒนาตนเอง” อย่างต่อเนื่องเป็นประจำ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ จัดอบรม ประชุมทางวิชาการเพื่อเพิ่มเติมความรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีมีความพอใจและเชื่อว่าแนวทางที่เขตพื้นที่จัดนั้นสามารถเสริมสร้าง พัฒนาสมรรถนะ “ด้านการพัฒนาตน” ของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการทำงานเป็นทีม” ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการทำงานเป็นทีม” เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะของผู้ที่สร้างการเปลี่ยนแปลง และเห็นคุณค่าของทุกคนในทีมอย่างเท่าเทียมกัน กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ และยกระดับการรวมพลังทำงานเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนสู่เป้าหมายความสำเร็จของทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีการช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์” ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเชื่อมโยงต่อยอดการสังเคราะห์

เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ โดยตั้งอยู่บนฐานข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง นำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและสะดวก รวมทั้งนำองค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาแบบองค์รวมเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณค่าและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้อย่างทันเวลา

6. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการสื่อสารและการจูงใจ” ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการสื่อสารและการจูงใจ” ดังนี้ 1) การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในสถานศึกษา จะต้องมีการประเมินประสิทธิภาพหรือสมรรถนะของครูก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ 3) การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ได้แก่ การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการประเมินผลตามเกณฑ์การประเมินที่เป็นคะแนน วิทยาศาสตร์มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้ครูได้เห็นอย่างชัดเจน

7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร” ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร” โดยเน้นย้ำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สามารถเป็นที่พึ่ง ตัดสินใจ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษามีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน มีความสุขในการทำงาน ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้แสดงความสามารถ พัฒนาตนเอง พัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลาย และผู้บริหารเองต้องมีการนิเทศ ติดตามงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลที่ได้มาวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาต่อไป

8. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการมีวิสัยทัศน์” ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการมีวิสัยทัศน์” โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร สร้างความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา สร้างความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ประโยชน์ของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ประโยชน์ของการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2 สามารถนำข้อมูลไปวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ให้มีสมรรถนะการบริหารงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ยังผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2 สามารถนำข้อมูลไปวางแผนพัฒนาตนเอง ให้มีสมรรถนะในการบริหารงานที่เหมาะสม ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ในหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2564

(สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี, 2564) จำนวน 49 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 49 คน และครูจำนวน 1,025 คน รวมทั้งสิ้น 1,074 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในปีการศึกษา 2564 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.727) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 292 คน จากนั้นดำเนินการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทั้งหมดจำนวน 49 โรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกกำหนดสัดส่วนของผู้บริหารต่อครู 15:85 เพื่อให้ได้ผู้บริหารจำนวนมากที่สุดที่สามารถเป็นไปได้ โดยเมื่อคำนวณแล้วจะได้จำนวนผู้บริหาร 44 คน และครู 248 คน รวมทั้งสิ้น 292 คน ตามสัดส่วน

1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) หลังจากเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แล้วนำมาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเสร็จสิ้นแล้ว โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย สังกัดของโรงเรียน เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ก่อนนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหา อุปสรรค และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา แบบปลายเปิด

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

2.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

2.2.2 การดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยมีกระบวนการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีเกณฑ์ในการกำหนดระดับ ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 2 นำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 นำผลจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 4 ทำการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

สรุปผล

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีดังนี้

สภาพปัจจุบัน

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน ได้ดังนี้

1.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานของตนเองและของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะ ประสบการณ์ มาเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพงานทุกด้านในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์

1.1.2 ด้านการบริการที่ดี ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสมอภาค ในการให้บริการ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการระบบการให้บริการต่าง ๆ จนเป็นที่พึงพอใจต่อผู้รับบริการ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการต่อผู้รับบริการทุกคน 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงระบบการให้บริการในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินงานทุกด้านในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.1.3 ด้านการพัฒนาตน ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง โดยมีการพัฒนาตนเอง ให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนางานในองค์กรและวิชาชีพ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประมวลความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และสถานศึกษา เช่น การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรืออื่น ๆ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการประมวลความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

1.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรง ให้กำลังใจ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนรวมถึงบริบทการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

1.1.5 ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษา พร้อมกับตรวจสอบวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของงาน หรือของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ของสถานศึกษาและองค์กรภายนอกมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไข

ที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลเกี่ยวกับปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา แบบองค์รวม ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิจัยเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา แก้ไข ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ พร้อมกับสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางการบริหารสถานศึกษา

1.1.6 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอแนวคิดของตนเอง เพื่อแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมและในโอกาสต่าง ๆ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการสื่อสาร 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูดและเขียนเพื่อการสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของบุคลากรในองค์กร ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ

1.1.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาการนิเทศ และติดตามงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน ในรูปแบบ ต่าง ๆ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษา หรือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

1.1.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานของตนเองและของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะ ประสบการณ์ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพงานทุกด้านในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) การบริการที่ดี 2) การพัฒนาตน 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3) การสื่อสารและการจูงใจ และ 4) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

สภาพที่พึงประสงค์

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน ได้ดังนี้

1.2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะ ประสบการณ์ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานของตนเองและของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา 5) ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษา ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพงานทุกด้านในสถานศึกษา ได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

1.2.2 ด้านการบริการที่ดี ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการต่อผู้รับบริการทุกคน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสมอภาคในการให้บริการ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินงานทุกด้านในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงระบบการให้บริการในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 5) ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการระบบการให้บริการต่าง ๆ จนเป็นที่พึงพอใจต่อผู้รับบริการ

1.2.3 การพัฒนาตน ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา เช่น การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรืออื่น ๆ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประมวลความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการประมวลความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง โดยมีการพัฒนาตนเอง ให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับ

สุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนางานในองค์กรและวิชาชีพ

1.2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนรวมถึงบริบทการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรง ให้กำลังใจ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.2.5 ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไข ที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของงาน หรือของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลเกี่ยวกับปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาแบบองค์รวม 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษา พร้อมกับตรวจสอบวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ของสถานศึกษาและองค์กรภายนอกมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิจัยเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา แก้ไข ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ พร้อมกับสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางการบริหารสถานศึกษา

1.2.6 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของบุคลากรในองค์กร 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูดและเขียนเพื่อการสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการสื่อสาร ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอแนวคิดของตนเอง เพื่อแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมและในโอกาสต่าง ๆ

1.2.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษา หรือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน ในรูปแบบต่าง ๆ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่าง

ในการพัฒนาและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) ผู้บริหารสถานศึกษาการนิเทศ และติดตามงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

1.2.8 การมีวิสัยทัศน์ ภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรตามสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่กว้างไกล ทันสมัย และเป็นไปได้ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ที่สร้างสรรค์ในการกำหนดทิศทางการพัฒนางานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือ ทิศทางการพัฒนาองค์กร

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารรายสถานศึกษาด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) การบริการที่ดี 2) การทำงานเป็นทีม 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 4) การพัฒนาตน

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารรายสถานศึกษาด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) การมีวิสัยทัศน์ และ 4) การสื่อสารและการจูงใจ

2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการพัฒนาตน 6) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 4) ด้านการพัฒนาตน

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์

3. การเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยใช้ข้อคำถามหลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ได้แนวทางดังนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ ควรเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยการนำนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและคิดริเริ่มอย่างสร้างสรรค์ ในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของตนเองและของสถานศึกษา มีความเข้าใจ จัดระบบ วางแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ และทำที่สุดต้องพัฒนาทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เห็นความสำคัญของความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาเป็นหลัก

3.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการบริการที่ดี มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ สถานศึกษาต้องเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียน รวมถึงชุมชนใกล้เคียง เน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และมีความเสมอภาคในการให้บริการ รวมถึงต้องประเมินระบบการให้บริการในสถานศึกษาเป็นระยะเพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาระบบการให้บริการในสถานศึกษาจนสามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้บริการได้

3.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการพัฒนาตน มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ จัดอบรม ประชุมทางวิชาการเพื่อเพิ่มเติมความรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

3.4 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม มีการเสนอแนวทางในการพัฒนา คือ ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะของผู้ที่สร้างการเปลี่ยนแปลง และเห็นคุณค่าของทุกคนในทีมอย่างเท่าเทียมกัน กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ และยกระดับการรวมพลังทำงานเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนสู่เป้าหมายความสำเร็จของทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดง

บทบาท ในการเป็นผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีการช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน ในสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

3.5 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีการเสนอ แนวทางในการพัฒนา คือ ควรพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีการคิดวิเคราะห์และ สังเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเชื่อมโยงต่อยอดการสังเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายและการ บริหารจัดการ โดยตั้งอยู่บนฐานข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง นำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการ ตัดสินใจ สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและสะดวก รวมทั้งนำองค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา แบบองค์รวมเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณค่าและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้อย่างทันเวลา

3.6 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการสื่อสารและการจูงใจ มีการเสนอแนวทาง ในการพัฒนา คือ 1) การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) การสร้างเสริมแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในสถานศึกษา จะต้องมีการประเมินประสิทธิภาพหรือสมรรถนะของครู ก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ 3) การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ได้แก่ การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการประเมินผลตามเกณฑ์การประเมินที่เป็นคะแนน วิทยาศาสตร์มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้ครูได้เห็น อย่างชัดเจน

3.7 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีการเสนอ แนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นบุคคลที่สามารถเป็นที่พึ่ง ตัดสินใจ ให้ความ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษามีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน มีความสุขในการทำงาน ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้แสดงความสามารถ พัฒนาตนเอง พัฒนางาน ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลาย และผู้บริหารเองต้องมีการนิเทศ ติดตามงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลที่ได้มาวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาต่อไป

3.8 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีการเสนอแนวทางในการ พัฒนา คือ ผู้บริหารควรจะต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการ พัฒนาองค์กร สร้างความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความ สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา สร้างความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้หรือโอกาสความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ และยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมี และอาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ผ่านการคัดเลือก การสอบคัดเลือกเพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ได้ผ่านการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และผลการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ซึ่งกำหนดเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานทั้งหมด 8 ด้าน แบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตน 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ นั้นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความตระหนักในการปฏิบัติงานด้านการบริหารตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรทัย เตื่อนขาว (2558, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับเพชรรุ่ง เรื่องรุ่ง (2557, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชาญณรงค์ ศรีอุทธาภากร (2557, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับณัฐกรณัชชยุตพงษ์ (2557, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่องสมรรถนะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา

ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของพิชชาวดี ฤชชา (2555, บทคัดย่อ) ซึ่งวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านเรียงตามลำดับ จากมากไปน้อยพบว่า ลำดับแรกที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความตระหนัก และสามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือ ทิศทางการพัฒนาองค์กร มีการบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อการกำหนดวิสัยทัศน์ แนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่กว้างไกล ทันสมัย และเป็นไปได้ มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนางานให้สอดคล้องกับนโยบายได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับชนิษฐา อุณวิเศษ (2550, หน้า 23) ที่กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นกลยุทธ์อันดับแรก ของผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกัน เห็นแนวทางเป็นไป ได้ เพื่อการสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นที่ดึงดูดใจและมีความท้าทาย ทำให้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หลังจากสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้บริหารจะต้องมีความ เข้าใจองค์กรเป็นอย่างดี เช่น วิธิดำเนินงาน การบริการ การตลาดคู่แข่งและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ต้องมีความเข้าใจนวัตกรรมองค์กร เช่น ความเชื่อมั่นร่วมกัน และข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานที่ องค์กรตั้งอยู่และตระหนักในความต้องการและค่านิยมของบุคลากร

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านเรียงตามลำดับ จากมากไปน้อยพบว่า ลำดับที่มากเป็นลำดับที่สองคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่ผลเป็น เช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงาน มีการให้คำปรึกษา หรือให้ คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่อง สามารถเป็นแบบอย่างในการพัฒนาและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร มีการนิเทศ และติดตามงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีการนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการ วางแผนเพื่อพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับประสิทธิ์ ชุมศรี (2555, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการประเมิน สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบ่งออก เป็น 2 ประเภท จำนวน 8 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการ ที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพ และการมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีสมรรถนะที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ลำดับที่มากเป็นลำดับที่สามคือ ด้านการบริการที่ดี ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความใส่ใจต่อผู้รับบริการ โดยศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการ อย่างเสมอภาค มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการต่อผู้รับบริการ และมีการประเมินงานทุกด้านในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับเพียวี สุตรี (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ และสอดคล้องกับสมภพ ดวงข่อม (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 สมรรถนะ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะทุกด้านว่าสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากรทั้งงบประมาณและเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด ดังที่ซูซีย์ สมितिโกร (2550, หน้า 29) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์กร คือ 1) ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจำเป็นต้อง พัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 3) นำไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์กร 4) สมรรถนะช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลัก ของผลงานบรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายของ KPIs แล้วจะใช้สมรรถนะใดบ้าง 5) ใช้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 6) สมรรถนะช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์กรประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่อง การคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารยังต้องการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถ และทักษะการบริหารงานให้ชำนาญยิ่งขึ้น สอดคล้องกับความหมายของสมรรถนะที่ หทัยพัชร ทองเดช (2560, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะคือความสามารถหรือขีด

ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพราะฉะนั้นผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังหรือเป้าหมายของการดำเนินงานบริหารที่มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ รวมถึงเป็นมาตรฐานที่คาดหวังที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็นที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น และสอดคล้องกับสุวรรณชัย ทองคำ (2549, หน้า 8-15) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งหมายถึงคุณลักษณะและคุณภาพการบริหารสถานศึกษาที่ครูสภาพกำหนดไว้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติดุปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ลำดับแรกที่สุดคือ ด้านการบริการที่ดี ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริการที่ดีมีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งของภาครัฐและเอกชน การบริการที่ดีนั้นจะส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรออกมาทางบวก เป็นที่พอใจของผู้รับบริการ แต่ถ้าการบริการไม่ดีจะส่งผลให้ภาพลักษณ์องค์กรออกมาในทางลบ การบริการที่ดีจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะทำให้ชนะใจผู้รับบริการ สอดคล้องกับปรีชา วัชรภักย์ (2552, หน้า 2) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการบริการที่ดีว่า เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าสมรรถนะการบริการที่ดีเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร เพราะเมื่อระบบได้ถูกจัดวางอย่างดีแล้ว ผลที่ตามมาก็จะดีตามไปด้วย และสอดคล้องกับอาศยา โชติพานิช (2555) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการบริการที่ดีว่า สมรรถนะการบริการที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน การบริการคือการให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การบริการที่ดีผู้รับบริการก็จะได้รับความประทับใจและชื่นชมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งดีสิ่งหนึ่งอันเป็นผลดีกับองค์กร ความสำเร็จทุกงาน

เมื่อพิจารณาภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ลำดับที่มากเป็นอันดับสองคือ ด้านพัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนานำไปสู่จุดมุ่งหมาย สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 10) ที่กล่าวว่าองค์กรหรือหน่วยงานทุกแห่งย่อมต้องการความสำเร็จ และปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จก็คือ บุคลากรในองค์กร ดังนั้นการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถนะภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินการสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของทุกองค์กร

เมื่อพิจารณาภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ลำดับที่มากเป็นอันดับสามคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมากเป็นอย่างยิ่ง เพราะมนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องอยู่

ด้วยกัน ทั้งพาอาศัยกันในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีผลให้เกิดความสำเร็จในการทำกิจกรรมทุกอย่างมากกว่าทำเพียงคนเดียว การทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหา หรือพัฒนาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรให้ก้าวหน้า ทันท่วงการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว อันนำมาซึ่งความสามัคคีต่อตนเองและองค์กรในที่สุด สอดคล้องกับจอร์จคิลปี (2551, หน้า 82) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงาน ในองค์การเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย และสอดคล้องกับสุรชัย โฆษิตบวรชัย (2548, หน้า 20-21) ที่ได้กล่าวว่า ถ้าองค์กรมีทีมงานที่ดีจะเป็นตัวช่วยที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สมาชิกทุกคนในทีมงานจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการที่จะพัฒนาองค์กร

2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะที่มากที่สุดลำดับแรกคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์น้อยกว่าองค์ประกอบของการบริหารงานด้านอื่นๆ หรืออาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่เพียงพอ หรือขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 4) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องคำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนัก งานที่ออกมาต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นคนที่เป็นผู้บริหารต้องมีความอดทน รอบคอบ มีทักษะในการฝึกและสอนคน ติดตามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับ จารุณี ดวงแก้ว (2553, หน้า 35) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบองค์การเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาการบริหารอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 1) ได้นำเสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้การปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจ ของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประสบความสำเร็จ ดังนั้นภารกิจด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก และจากการที่ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหาร พบว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในลำดับที่ 4 อันแสดงให้เห็นได้ชัดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการหรือมีความคาดหวัง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ค่อนข้างสูง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจ สามารถนำทักษะ ประสบการณ์ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพงานทุกด้านในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษา และมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานของตนเองและของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพราะว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2554, หน้า 4) ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารการศึกษา (จารุณี ดวงแก้ว, 2553, หน้า 35) แต่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในลำดับที่ 8 สะท้อนให้เห็นว่าระดับของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังแตกต่างจากระดับที่พึงประสงค์อยู่มาก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องตระหนักถึงความสำคัญและพยายามหาแนวทางมาเพื่อพัฒนาระดับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้นได้ตามที่คาดหวัง

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะที่มากเป็นลำดับที่สองคือ ด้านการบริการที่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริการที่ดีมีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งของภาครัฐและเอกชน การบริการที่ดีนั้นจะส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรทางบวก ส่งผลให้เป็นที่พอใจของผู้รับบริการ แต่หากการบริการไม่ดีก็จะส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรในทางลบ สอดคล้องกับจารุณี ดวงแก้ว (2553, หน้า 39) กล่าวว่า การบริการที่ดีมีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน ถ้าการบริการที่ดีก็ส่งผลให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานออกมาในทางบวก เป็นที่พอใจของผู้รับบริการ แต่ถ้าการบริการไม่ดีส่งผลให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานออกมาในทางลบ ไม่เป็นที่พอใจของผู้รับบริการ ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของการบริการที่ดีและมีคุณภาพ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่สาม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ยังต้องการการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการที่ดีให้เหมาะสมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้การศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะรายข้อด้านการบริการที่ดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินงานทุกด้านในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เป็นสมรรถนะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงควรได้รับการพัฒนาด้านการบริการที่ดี โดยเฉพาะการประเมินเพื่อตรวจสอบงานทุกด้านอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ ปรีชา วัชรภักย์ (2552, หน้า 2) ที่กล่าวว่า การบริการที่ดีว่าเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าสมรรถนะการบริการที่ดีเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์การ เพราะเมื่อระบบได้ถูกจัดวางอย่างดีแล้ว ผลที่ตามมาก็จะดีตามไปด้วย แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้เช่นกันว่าแม้จะมีระบบที่ดีเพียงใด แต่หากไม่สามารถตรวจสอบหรือวัดผลได้ก็ไม่อาจดึงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะที่มากเป็นลำดับที่สามคือ ด้านการการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 15 - 16) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน โดยผลการศึกษาสภาพ

ปัจจุบันของสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) ที่ศึกษาการประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ประเภท จำนวน 8 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพ และการมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาลำดับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน พบว่าเป็นลำดับที่เจ็ด มีความแตกต่างจากผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับที่สาม สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ยังคงต้องการได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้น ได้แก่ การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษา พร้อมกับตรวจสอบวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของงาน หรือของสถานศึกษา การนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ของสถานศึกษาและองค์กรภายนอกมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ การเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา การเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลเกี่ยวกับปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา แบบองค์รวม และการวิจัยเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา แก้ไข ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ พร้อมกับสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางการบริหารสถานศึกษาตามลำดับ

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ได้มาโดยการเก็บข้อมูลการตอบแบบสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ครบถ้วนทุกด้าน ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือควรนำนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เห็นความสำคัญของความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาเป็นหลัก 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการที่ดี คือ สถานศึกษาต้องเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษา อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และมีความเสมอภาคในการให้บริการ และประเมินระบบการให้บริการเป็นระยะ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยในการบริหารสถานศึกษา จัดอบรม ประชุมทางวิชาการเพื่อเพิ่มเติมความรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ 4) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม คือ ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะของผู้ที่สร้างการเปลี่ยนแปลง และเห็นคุณค่าของทุกคนในทีมอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำผู้ตามได้อย่าง

เหมาะสม มีการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน 5) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ คือ ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเชื่อมโยงต่อยอดการสังเคราะห์ นำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ 6) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ คือ ผู้บริหารควรต้องสร้างเสริมแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือน สวัสดิการ การให้รางวัล 7) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นบุคคลที่สามารถเป็นที่พึ่ง ตัดสินใจ ช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษา มีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน มีความสุขในการทำงาน ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้แสดงความสามารถ พัฒนางาน พัฒนางาน และผู้บริหารเองต้องมีการนิเทศ ติดตามงานอย่างเป็นระบบ 8) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารควรจะต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วม สร้างความเป็นรูปธรรมหรือโอกาสความสำเร็จ และยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป แนวทางที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสามารถนำไปใช้กับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบริหารได้อย่างเหมาะสม ตรงตามต้องการและเป็นไปตามตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพงานทุกด้านในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนางานในทุกด้านของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษามีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ นำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผล และประสิทธิภาพของสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ย ที่ต้องการให้พัฒนามากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะ ประสบการณ์ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา มาใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้านของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความประสิทธิภาพ

1.2 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 2 การบริการที่ดี พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินงานทุกด้านในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการประเมินงานทุกด้านอย่าง

ต่อเนื่อง เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา และต่อยอดการทำงาน ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 2 การบริการที่ดี พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ย ที่ต้องการให้พัฒนามากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้น ในการให้บริการต่อผู้รับบริการทุกคน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นนักบริการ การบริการที่ดี เป็นแบบอย่างในการให้บริการต่อผู้รับบริการทุกคนด้วยความเต็มใจ โดยเริ่มต้นจากการเป็นผู้นำในการให้บริการในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานอื่นด้วยความเต็มใจ

1.3 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย เท่ากัน 3 ข้อ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา เช่น การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรืออื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ มาช่วยพัฒนาสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการประมวลความรู้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้ทั้งทฤษฎี และปฏิบัติ มาพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาวิชาชีพของตนเอง นำมาซึ่งคุณภาพที่ดีของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการใหม่เพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการ PLC แลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น รับฟังด้านการบริหารวิชาการ ให้แก่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ย ที่ต้องการให้พัฒนามากที่สุด เท่ากัน 3 ข้อ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา เช่น การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรืออื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประมวลความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาหาความรู้ และต่อยอดการพัฒนา งาน พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการประมวลความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ ดังนั้น เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการประมวลความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอแล้ว ควรประมวลและนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

1.4 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำในการทำงานเป็นทีม มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และสามารถแสดงบทบาทในการเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามได้ โดยให้สมาชิกในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วม ทั้งการแสดงความคิดเห็นและการแสดงบทบาทหน้าที่ของการทำงานงานในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ย ที่ต้องการให้พัฒนามากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม จะเห็นได้ว่าหัวข้อนี้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรตระหนักและแสดงบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของสถานศึกษาต่อไป

1.5 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย เท่ากัน 3 ข้อ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวิเคราะห์ SWOT หาจุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา เพื่อนำผลที่วิเคราะห์ได้มาร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลเกี่ยวกับปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาแบบองค์รวม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สังเคราะห์แบบเชื่อมโยงในการพัฒนาสถานศึกษาในครบทุกด้าน 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิจัยเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา แก้ไข ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ พร้อมกับสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้นำในการสถานศึกษาเรื่องการวิจัย โดยมีการ PLC แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำข้อคิดที่ตกผลึกมาช่วยการพัฒนาสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ย ที่ต้องการให้พัฒนามากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไข ที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าหัวข้อนี้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับท้าย ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวิเคราะห์ SWOT หาจุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา เพื่อนำผลที่วิเคราะห์ได้มาร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ตามข้อเสนอแนะของสภาพปัจจุบัน

1.6 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีเทคนิควิธีการในการสื่อสาร โน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรทุกคนเห็นและเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถพัฒนาความสามารถทางด้านวิชาการและวิชาชีพได้ทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ย ที่ต้องการให้พัฒนามากที่สุด เท่ากัน 2 ข้อ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ จะเห็นได้ว่าหัวข้อนี้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับท้าย ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีเทคนิควิธีการในการสื่อสาร โน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรทุกคนเห็นและเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถพัฒนาความสามารถทางด้านวิชาการและวิชาชีพได้ทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรตระหนักและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของ

บุคลากร หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำได้ จะทำให้การการบริหารในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ “คนสำราญ งานสำเร็จ”

1.7 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ให้บุคลากรทุกคนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย อีกทั้งให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น และนำผลที่ได้มาพูดคุยแลกเปลี่ยน

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ย ที่ต้องการให้พัฒนามากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษา หรือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นที่พึ่งของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน มีความเป็นกลาง ยุติธรรม ให้คำปรึกษา และขอเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง สถานศึกษาก็จะประสิทธิภาพ เป็นที่วางใจของผู้รับบริการ

1.8 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย เข้าใจและเท่าทันสถานการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษา แล้วบูรณาการองค์รวม ประสบการณ์ ความรู้ ของตนเอง ของบุคลากรในสถานศึกษา และรับฟังข้อคิดเห็นจากชุมชนบริเวณรอบสถานศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาต่อไป

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ย ที่ต้องการให้พัฒนามากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรตามสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ควรมีทักษะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่เหมาะสมตามสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยน รับฟัง วิธีการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ หรือรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคลากรที่หลากหลาย และข้อมูลทั้งหมดมาร่วมกับบุคลากรในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กร นอกจากนั้นควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพตามสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นทั่วประเทศ เพื่อนำข้อมูลให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ไปพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศในรูปแบบเดียวกัน

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ไปพัฒนาหลักสูตรอบรมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บรรณานุกรม

- กรมการแพทย์ โรงพยาบาลมะเร็งลพบุรี. (2551). การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน. ลพบุรี: โรงพยาบาลมะเร็งลพบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2548). รวมกฎหมายเพื่อบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- _____. (2563). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2563-2565. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหารและสถาบันพัฒนาการชลประทาน. (2546). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. นนทบุรี : กรมชลประทาน.
- กัญญาณัฐ จันทร์เสน, วิษณุ มีมั่งธรรม, และอรอนงค์ กอวงษ์. (2552). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). การคิดเชิงสังเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). การพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ชินชฎา อุ่นวิเศษ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. (2563). ในการประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. (หน้า3). กาฬสินธุ์: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). การพัฒนาองคกร. ชลบุรี : กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุณี ดวงแก้ว. (2553). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จำลอง นักฟ้อน. (2543). เส้นทางสู่นักบริหารการศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ :ก. พลพิมพ์.
- จีระ งอกศิลป์. (2550). คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- จีระ งามศิลป์. (2551). **คู่มือการเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัด สพฐ. ภาค ก เล่ม 6.
ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- จุมพล อนุรักษ์ตระกูล. (2554). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ
ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- เจตปริยา ขำเสถียร. (2559). **การบริหารการฝึกอบรมสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนะ พงศ์สุวรรณ. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจาย
อำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ.
- ชัยพงษ์ กองสมบัติ. (2552). **รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ตามแนวคิด
ของโอบและสพาร์โรว์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). **ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. วารสารคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 12(1), 301-306.**
- ชาญณรงค์ ศรีอุตททาการ. (2557). **การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอ
โพนน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาติรี โพธิกุล. (2552). **สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ชำนาญ สุรินาม. (2554). **สมรรถนะของผู้บริหารและคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ฉัฐธรรมา ศรีจันทร์เรือง. (2553). **สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ.** กรุงเทพมหานคร :
เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐกรณ์ ชยุดพงษ์. (2557). **สมรรถนะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดารา ทีปะปาล. (2546). **การสื่อสารการตลาด.** กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

- ถวิล อรัญเวศ. (2545). การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : แพร์พืทยา.
- ทนุพันธ์ หิริชูเรือง. (2547). การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 15. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองดี เมืองเจริญ. (2549). การปฏิบัติตามหลักกรรม 10 ประการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทรรศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ไขปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- ทิพย์ธาดา นามวงษา. (2552). สมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด เทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศ มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- ไทยแลนด์ อาทิตีเคิล เซ็นเตอร์. (2553). การคิดสังเคราะห์. สืบค้น มิถุนายน 13, 2564, จาก <http://artical.kcnbrand.com/thinking/synthesis-type-thinking-thinking/7715>.
- ธนัสธรรม พลอยทับทิม, และนางลักษณะ ใจฉลาด. (2559). การศึกษาสภาพสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วารสาร The 8th National Graduate Research Conference on the Occasion of the 44th Anniversary of Ramkhamhaeng University's Establishment, Volume 8, 41-50.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- _____. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นพรัตน์ โพธิ์ศรีทอง. (2550). ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพืทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิลารัตน์ โตมาก. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์ พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2555). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บวร ปภัสราทร. (2557). ผู้นำที่ดีต้องนำไปถูกทาง. สืบค้น ธันวาคม 3, 2564, จาก <http://www.bangkokBiznews.com/home/>. 3 ธันวาคม 2564.

- บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- บุญร่วม ผานคำ. (2550). ได้ศึกษาพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาตามทรรศนะ
ของอาจารย์ใหญ่และครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตแม่น้ำซาวานนาห์ ตอนกลางของรัฐ
จอร์เจีย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประกอบ คู่ปรัดน์. (2552). ผู้บริหารสถานศึกษา ชื่อและความหมาย. สืบค้น พฤษภาคม 6, 2564,
จาก http://pracob.blogspot.com/2009/11/blog-post_1389.html
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ :
ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์.
- ประดิษฐ์ แก้วพรหม. (2549). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองสองห้อง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสิทธิ์ ชุมศรี. (2555). การประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2".
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปราโมทย์ ลือสิทธิ์. (2549). ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงาน
ครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปรีชา วัชรภักย์. (2552). การบริหารผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพฯ.
- ปาริฉัตร ช่อชาติ. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- พงษ์ศักดิ์ บุญพรหม. (2558). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พนิดา สัตถาสาธนะ. (2549). การศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจ
ราชการที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพียว สุตริก. (2553). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- พรชัย คำรพ. (2547). การศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรทวี สุมาลี. (2557). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พรศิริ บัวอูไร. (2554). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120, ตอนที่ 52 ก (21 มิถุนายน 2546), 14-16.
- พลอยไพลิน ก้อนใส. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของครูกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรินทร์ ปัญจมนี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชชา ถนอมเสียง. (2551). ยุทธศาสตร์การทำงานให้มีประสิทธิภาพ สืบค้น มกราคม 20, 2556, จาก gotoknow.com/blog/jed/59979-89k.
- พิชชาวดี ฤชา. (2555). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมน้ำเค็มพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ของ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพชรรุ่ง เรื่องรุ่ง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพจิตร สะดวกการ. (2547). ทักษะการคิดสังเคราะห์. สืบค้น มีนาคม 3, 2564, จาก <http://www.labschools.net/cur/cur4/synthesis>.
- ไพบุลย์ ยอดยิ่ง. (2547). กระบวนการบริหาร. ในเอกสารประกอบการสอนวิชาหลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- ภัคชานันท์ รูปโลก. (2556). สมรรถนะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช. (2544). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- ยม นาคสุข. (2550). การบริหารเชิงกลยุทธ์. สืบค้น มีนาคม 7, 2564, จาก <http://gotoknow.org/blog/yom-12/148088>.

- ยิ่งยศ พลเลิศ. (2550). **สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ยุพิน สุขมา. (2550). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- เยาวรักษ์ ภิรมย์. (2545). **พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถภาพ การสอนของครูภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- รัชฎา ณ น่าน. (2550). **สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี. กรุงเทพฯ : สำนักราชกิจจานุเบกษา.**
- ไอลา ฉิมกุล. (2554). **การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครและเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.**
- วงศ์เดือน ทองคำ. (2556). **คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียม ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- วันวิสาข์ เลี้ยวไพฑูรย์. (2556). **สมรรถนะการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.**
- วิชัย ต้นศิริ. (2547). **โฉมหน้าการศึกษาในอนาคต : ความสำคัญของการปฏิรูปในพระราชบัญญัติ การศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- วิเชียร วิทยอดม. (2551). **การสื่อสารทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.**
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). **หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิจิตรทัศน์การ.**
- ศศิวิมล สุขหนารักษ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2546). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการ ปรับเปลี่ยน. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.**
- สภาผู้แทนราษฎร. (2561). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.**
- สมภาพ ดวงข่อม. (2554). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**

- สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี. (2546). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2554). การนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมิต สัจฉกร. (2546). การต้อนรับและการบริการที่เป็นเลิศ(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สายธาร.
- สรายุทธ เศรษฐขจร. (2546). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สาธิต ทับทิม. (2550). แนวทางการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2545). ข้าราชการไทยหัวใจเพื่อประชาชน. (วารสารข้าราชการ).
 _____. (2550ก). ข้าราชการพลเรือนไทยกับสมรรถนะ (COMPETENCY). สืบค้น เมษายน 9, 2551, จาก http://www.dopa.go.th/web_pages/m03020000/article/article2.doc.
- _____. (2550ข). สาระสำคัญในการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่. กรุงเทพฯ : ฝ่ายการพิมพ์กองกลาง.
- _____. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี : ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544) ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2528). คู่มือการดำเนินงานสำหรับโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : บริษัทสยามสปอร์ตซินดิเคท.
- _____. (2546). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2549). แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- _____. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **การกำหนดมาตรฐานการศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2535). **โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ฟีนนี่พับลิชซิ่ง.
- _____. (2544). **คู่มือการประเมินผลภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา : การออกแบบระบบการประเมินผลภายใน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ : ฟีนนี่พับลิชซิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2546). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2549)**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2548). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2549ก). **รายงานประจำปี 2549**. กรุงเทพฯ : ฟีนนี่พับลิชซิ่ง.
- _____. (2549ข). **การพัฒนาสมรรถนะและยุทธศาสตร์ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2553). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560 - 2564**. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). **แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : ฟีนนี่พับลิชซิ่ง.
- สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ.2561**. กรุงเทพฯ : ฝ่ายการพิมพ์กองกลาง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2549**. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.
- _____. (2559). **สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ : คุรุสภา. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). **หลักธรรมาภิบาล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี. (2564). **จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. สระบุรี.
- สิริวัฒน์ ศรีศรีรอดง. (2546). **สุขภาพจิต**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- สุทัศน์ สังคะพันธ์. (2557). **ทำไมต้องทักษะในศตวรรษที่ 21 ในบทความทักษะแห่งศตวรรษที่ 21.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต มหาวิทาลัยมหาสารคาม.
- สุธา พงศ์ถาวรภิญโญ. (2548). **หลักการสื่อสาร.** กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2549). **เอกสารการสอนการทำงานเป็นทีม.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : แอนด์เมคตีสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุนิดา พินิจการ. (2550). **เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาหลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา : สมรรถนะผู้บริหาร.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัชย์ ไชยิตบวรชัย. (2548). **เหนือชั้นการบริหาร.** กรุงเทพฯ : ฐานการพิมพ์.
- สุรพงษ์ มาลี. (2549). “การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะ (Competency Based HRD),” **ข้าราชการ, 51(4), 19-20.**
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2549). **การสื่อสารเพื่อการจัดการ.** กรุงเทพฯ : ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์พริ้นติ้ง.
- สุรสิทธิ์ วิทยารัฐ. (2549). **การสื่อสารเพื่อการพัฒนา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2553). **วิทยาการจัดการ.** ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุวรรณชัย ทองคำ. (2549). **รายงานผลโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาตามระบบคุณธรรม.** สิงห์บุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). **กลยุทธ์...การสอนคิดวิเคราะห์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สุวิทย์ ศรีบัวรินทร์. (2554). **สมรรถนะในองค์กร.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หทัยพัชร์ ทองเดช. (2560). **การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทาลัยบูรพา.
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2558). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น “คู่มือสมรรถนะหลัก”.** (ม.ป.ท.).
- อรทัย เตือนขาว. (2558). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเขาฉิมชฎู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายันทบุรีเขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทาลัยบูรพา.
- อรศิริ มานะกล้า. (2549). **สมรรถภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดระนอง.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. (2554). **สมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อัจฉริยา วิริยาภิรมย์. (2550). **เทคนิคการบริหาร**. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อาคม วัตไธสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา : ภารกิจเอกสารและตำรามหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิญญ์. (2547). **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). **Behavioral Competency Dictionary** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาศยา โชติพานิช. (2555). **ศิลปะการให้บริการสู่ความรู้สึกที่ดี**. สืบค้น พฤศจิกายน 21, 2564, จาก <http://phichit.dlt.go.th/mumng/mp4.pdf>.
- อุดร หานามชัย. (2546). **การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- อุทัย ภักดีประยูรวงศ์. (2556). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Arnauld de Nadaillac. (2013). **Core Competencies as Professional**. Boston: Mcber.
- Barker, A.T. (2002). Determinants of sales force effectiveness: perceptions of field Managers versus senior sales. **Jornal of Marketing Intelligence and Planning**, **15(6)**, 258-264
- Bennis, W.(2008). **Reinvention leadership: Strategies to empower the organization**. New York: William Morrow.
- Boyatzis, R. E. (1982). **The competent manager: A model of effective performance**. New York : John Wiley and Sons.
- _____. (2005). **The Competent Manager**. New York : John Wiley and Sons.
- Castetter, W.B. (1992). **The personnel Function in Educational Administration**. Newyork : Macmillan.
- Cronbach, L.J. (1971). **Test Validation**. In R. Thorndike (Ed.), Educational Measurement (2nd ed.). Washington DC: American Council on Education.
- Daft, R. L. (2005). **The leadership experience** (3rd ed.). Mason, OH : Thomson South-Western.
- Dales, M., & Hes, K. (1995). **Creating training miracles**. Sydney : Prentice Hall.
- Dean.J. (2002). **Management Theory and total Quality: Improving Research and Practice through Theory Development**. Academy of Management Review.

- Drucker. P.F. (2005). **Management: Tasks, responsibilities, practices**. New York: Truman Talley Books.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kaplan, RS., & Norton, D.P. (2005). **Creating the office of strategy management**. Working Paper no 05-071.
- Katz Daniel & Kahn Robert L. (1997) **The Social Psychology of Organizations** (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Knezevich, S. J. (1984). **Administration of public education** (4th ed.). New York: Harper and Row.
- Lindgren, S. D., & Schultz, H. (2004). **IMC the next generation: Five steps for delivering value and measuring financial returns using marketing communication**. Boston, MA:McGraw-Hill.
- Marmon, D. H. (2002). **Core competencies of professional service providers in federally funded education programs**. The University of Tennessee.
- McClelland, D. C. (1973). **Testing for competence rather than intelligence**. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Nanus, J. (1992). **Visionary leadership : Creating a compelling sense of direction for your organization**. San Francisco : Jossey Bass.
- Parsons, J. K. (2004). **Organization and management in school perspectives for practicing teacher and governors** (2nd ed.). London: Longman.
- Scott, G. (2005). **Educator perceptions of principal technology leadership competencies**. Unpublished doctoral dissertation, University of Oklahoma.
- Sergiovanni, T.J. (1987). **Educational Governance and Administration** (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Shermon, G. (2004). **Competencies based HRM: A strategic resource for teacher in South Australia**. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Smith, Jame E. (1973). **The learning Activity Package, In Learning Package in America Education**. New Jersey: Educational Technology Publications.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). **Competency at work : Models for Superior Performance**. New York: John Wiley & Sons.
- Taro Yamane.(1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed.). New York. Harper and Row. Publications.
- Tiwana , & Amrit. (2000). **The Knowledge management toolkit : practical techniques for building a knowledge management system**. Upper Saddle River , NJ : Prentice Hall.

Wilson, T.D. (2000) "Human Information Behavior." *Informing Science*. 3,2(2000), 49-55.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
หนังสือแก้ไขเค้าโครงวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์

ที่

วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แก้ไขเค้าโครงวิทยานิพนธ์

เรียน คณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ด้วยนายพงษ์พิชญ์ นีรุตตินานนท์ รหัสหมู่เรียน ๖๒๒๑๗๐๑๐๑ รหัสนักศึกษา ๖๒๒๑๗๐๑๐๑๐๒ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้ดำเนินการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ แล้วนั้น บัดนี้นักศึกษาได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามที่คณะกรรมการสอบได้ให้ข้อเสนอแนะเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงเรียนมาเพื่อให้คณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์ พิจารณาแก้ไขเค้าโครงวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(อาจารย์ ดร.กววดล จุลสุคนธ์)

ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบ (จะต้องผ่านความเห็นชอบเกินครึ่งหนึ่งของกรรมการที่เข้าสอบเค้าโครง)

๑. อาจารย์ ดร.กววดล จุลสุคนธ์
๒. อาจารย์ ดร.สรรัชชัย ชูชีพ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า
๔. อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๔๒๔/๒๕๖๔

วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.กัศยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๔๒๕/๒๕๖๔

วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายพงษ์พิชญ์ นีรุตตินานนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๔๒๗/๒๕๖๔

วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายพงษ์พิชญ์ นีรุตตินานนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร. ภัศกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๔๒๖/๒๕๖๔

วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.กรวดี แผนพรหม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๒๗๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชมรรคา
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.เอกวัฒน์ ลือสุนิรันดร์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิทยานิพนธ์ของนายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดังกล่าว หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. กิทยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๔๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

mail : education@tru.ac.th

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตทดลองใช้ (Try out)

เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ศธ.๐๕๔๙.๐๒/ ๒๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑

ด้วยนายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สถานศึกษาในสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

mail : education@tru.ac.th



ที่ศธ.๐๕๔๙.๐๒/ว ๒๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วยนายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.สรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษาของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

mail : education@tru.ac.th

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

ที่ศธ.๐๕๔๙.๐๒/๒๙๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

ด้วยนายพงษ์พิชญ์ นีรุตตินานนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายพงษ์พิชญ์ นีรุตตินานนท์ ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สถานศึกษาในสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

mail : education@tru.ac.th



ที่ศธ.๐๕๔๙.๐๒/๒๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

ด้วยนายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สถานศึกษาในสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

mail : education@tru.ac.th



ที่ศธ.๐๕๔๙.๐๒/ว๒๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วยนายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัชชัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

mail : education@tru.ac.th



ที่ ศธ ๐๔๑๕๕/ ๒๗๗๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระบุรี เขต ๑
ถนนมิตรภาพ อำเภอเมืองสระบุรี ๑๘๐๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพงษ์พิชญ์ นีรุตตินานนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบงานของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.สรราชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ ขอความอนุเคราะห์ จากท่านและครู ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ท่านละ ๑ ชุด รวมทั้งสิ้น ๗ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางกนิษฐา ช่างถม)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร.๐-๓๖๓๕-๑๘๐๒ , ๐๘-๑๔๖๖-๒๐๙๔

โทรสาร ๐-๓๖๓๕-๑๗๙๘

ที่ ศธ ๐๔๑๕๖/๒๓๙๐



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ๑๘๑๑๐

๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ของ นายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี แจ้ง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ ของ นายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน ๖ คน
เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ของนักศึกษาดังกล่าว โดยการสแกน QR Code หรือเข้าตอบแบบสอบถาม
ที่ลิงก์ <https://forms.gle/su6KDPYgpxKlKXt5> รายละเอียดตั้งเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ
ว่าที่ร้อยตรี

(ศุภกฤต ตริ้มลคล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐-๓๖๓๕-๘๖๑๒ - ๖

โทรสาร ๐-๓๖๓๕-๘๖๑๙

<http://www.saraburi๒.org>

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ผู้วิจัย นายพงษ์พิชญ์ นีรุตตินานนท์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ท่านสามารถสแกน QR CODE หรือเข้าตอบแบบสอบถามที่ลิงก์

<https://forms.gle/suJ6KDPYgpxKLKXt5>

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2564

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน - สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา อุปสรรค และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา แบบปลายเปิด

4. ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นายพงษ์พิชญ์ นีรุตตินานนท์

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และกรอกข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อสถานศึกษาของท่าน.....

1. สังกัดของสถานศึกษา

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2. เพศ

- ชาย
 หญิง

3. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

- ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ)
 ครู

4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

- ปริญญาตรี/เทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา

- น้อยกว่า 5 ปี
 5 - 10 ปี
 11 - 15 ปี
 มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน-สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

คำชี้แจง

1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา
ในปัจจุบัน (สภาพปัจจุบัน) และในช่องที่ตรงกับระดับสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาที่ควรจะมี
(สภาพที่พึงประสงค์)

2. ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในแต่ละสมรรถนะของผู้บริหาร มีดังนี้

สภาพปัจจุบัน คือ สภาพที่ท่านเห็นผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ คือ สภาพที่ท่านอยากเห็นผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการอยู่ในระดับใด

- 5 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	สมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
สมรรถนะหลัก ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์											
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ ในการวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับนโยบายและภารกิจ										
2.	ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะประสบการณ์ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ สถานศึกษา										
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการ พัฒนาคุณภาพงานทุกด้านในสถานศึกษา ได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์										

ข้อที่	สมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา										
5.	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมทางเลือก ใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ในสถานศึกษา										
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาผลงานของตนเอง และของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง										
สมรรถนะหลัก ด้านที่ 2 การบริการที่ดี											
7.	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาความต้องการ ของผู้รับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวก ในการให้บริการ										
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสมอภาค ในการให้บริการ										
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการต่อ ผู้รับบริการทุกคน										
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินงาน ทุกด้านในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ										
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงระบบ การให้บริการในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ										
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการระบบ การให้บริการต่าง ๆ จนเป็นที่พึงพอใจ ต่อผู้รับบริการ										
สมรรถนะหลัก ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง											
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง โดยมีการพัฒนาตนเอง ให้เห็นเป็นที่ประจักษ์										
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และสถานศึกษา เช่น การเข้าร่วมประชุม ทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรืออื่น ๆ										

ข้อที่	สมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
46.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการกำหนดทิศทางการพัฒนางาน ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด										
47.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์										
48.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรตามสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง										

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา อุปสรรค และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา แบบปลายเปิด
คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ตามความคิดเห็นของท่านพอสังเขป

3.1 สภาพ ปัญหา และอุปสรรค ในการบริหารสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3.2 ท่านคิดว่าหากได้รับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาด้านใด และจะช่วยในการบริหารสถานศึกษาของท่านได้อย่างไร

.....

.....

.....

3.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาของท่านให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

.....

.....

.....

ภาคผนวก ฉ
สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC)

**ตารางค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของเนื้อหา
และค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและจุดประสงค์
(Index of Item Objective Congruence : IOC)**

ผลการตรวจหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พะยอม
ตำแหน่ง รองคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. อาจารย์ ดร. ภัสกร เลาสวัสดิกุล
ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. อาจารย์ ดร. กรวุฒิ แผนพรหม
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
4. อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
5. ดร.เอกวัฒน์ ล้อสุนิรินทร์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

เกณฑ์การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

คะแนน	+1	หมายถึง	แน่ใจว่าเนื้อหานั้นวัดจุดประสงค์
คะแนน	0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าเนื้อหานั้นวัดจุดประสงค์
คะแนน	-1	หมายถึง	แน่ใจว่าเนื้อหานั้นไม่วัดจุดประสงค์

สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC)

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1. สังกัดโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
<input type="checkbox"/> สพป.สระบุรี เขต 1							
<input type="checkbox"/> สพป.สระบุรี เขต 2							
2. เพศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
<input type="checkbox"/> ชาย							
<input type="checkbox"/> หญิง							
3. ตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
<input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา							
(ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ รักษาการณในตำแหน่งผู้อำนวยการ)							
<input type="checkbox"/> ครู							
4. ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี/เทียบเท่า							
<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี							
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี							
<input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี							
<input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี							
<input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี							
ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน - สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สมรรถนะหลัก ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์							
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความ เข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะ ประสบการณ์ มาเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
สมรรถนะหลัก ด้านที่ 2 การบริการที่ดี							
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรวดเร็วและเสมอภาคในการให้บริการ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจเต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินงานเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้บริการ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
สมรรถนะหลัก ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง							
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ด้วยการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรืออื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
15. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประมวลความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
16. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะใน การประมวลความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
17. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ ในหมู่เพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
18. ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการ พัฒนางาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
สมรรถนะหลัก ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม							
19. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความ ร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
20. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดง บทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
21. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่ หลากหลาย	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็น ผู้นำ ในการ เพื่อการเปลี่ยนแปลงของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
23. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ เสริมแรง ให้กำลังใจ สนับสนุนเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์							
25. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของงานหรือของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
26. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
27. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผลเกี่ยวกับปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาแบบองค์รวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
28. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ตรวจสอบวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
29. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลของสถานศึกษาที่ผ่านการวิเคราะห์มาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
30. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ							
31. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอแนวคิดของตนเองในที่ประชุมและในโอกาสต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
32. ผู้บริหารสถานศึกษามีการโน้มน้าวจูงใจ ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
33. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการพูดแลเขียนใน โอกาสต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
34. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อ เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
35. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
36. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ มอบหมายให้ตรงกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร							
37. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรึกษา หรือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
38. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมใน การพัฒนาบุคลากร ร่วมแก้ปัญหา ช่วยเหลือผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
39. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้ พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
40. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติเป็น แบบอย่างและสร้างเครือข่ายการ พัฒนาบุคลากร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
41. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ และติดตามงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
42. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผล การประเมินบุคลากรมาใช้ในการ วางแผน เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์							
43. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
44. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณา การความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อการ กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
45. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด แนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงาน ที่กว้างไกล ทันสมัย และเป็นไปได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
46. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ที่สร้างสรรค์ในการกำหนดทิศทาง การพัฒนางาน ให้สอดคล้องกับ นโยบายขององค์กรที่สังกัด	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
47. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความ เป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้ หรือ โอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
48. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับ การปรับเปลี่ยนเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรตามสถานการณ์ แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา อุปสรรค และความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา แบบปลายเปิด							
รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
1. สภาพ ปัญหา และอุปสรรคในการ บริหารสถานศึกษาของท่านเป็น อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ท่านมีความต้องการที่จะได้รับการ พัฒนาสมรรถนะในด้านใดเป็นพิเศษ หรือไม่	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการ บริหารสถานศึกษาของท่านให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ค่าดัชนีความสอดคล้อง							0.90

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



ที่ศจ.๐๕๔๙.๐๒/ ๓๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

ด้วยนายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ ได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินงานวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ศธ.๐๕๔๙.๐๒/ ๓๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

ด้วยนายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ ได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินงานวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัศยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ซ
แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อการวิจัยในวิทยานิพนธ์



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง
เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ชื่อผู้วิจัย นายพงษ์พิชญ์ นีรุตตินานนท์
 การศึกษา ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
 ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 1. อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ ที่ปรึกษาหลัก
 2. ผศ.ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ที่ปรึกษาร่วม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

หน่วยงาน/สังกัด

.....

วันที่สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา

จบการสัมภาษณ์เวลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ประวัติการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

.....

.....

ตอนที่ 2 การดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (แนวประเด็นคำถาม)

1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์” ของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการบริการที่ดี” ของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์” ของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการทำงานเป็นทีม” ของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการพัฒนาตน” ของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

6. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการสื่อสารและการจูงใจ” ของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร” ของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

8. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการมีวิสัยทัศน์” ของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

9. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ให้ข้อมูล

- ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี-

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ-สกุล	นายพงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์		
วัน/เดือน/ปี เกิด	วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2534		
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	47 หมู่ 1 ตำบลหนองโดน อำเภอหนองโดน จังหวัดสระบุรี 18190		
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนหนองโดนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี 325 หมู่ 4 ตำบลหนองโดน อำเภอหนองโดน จังหวัดสระบุรี 18190		
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1		
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสมมิตรวิทยาคม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	
	พ.ศ. 2549	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดสระเกศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร	
	พ.ศ. 2552	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดสระเกศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร	
	พ.ศ. 2556	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม	
	พ.ศ. 2561	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี	
	พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี	
	ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2556	นักวิชาการศึกษา สถาบันภาษาไทย สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
		พ.ศ. 2559	ครูโรงเรียนบรรจงรัตน์ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2562		ครูโรงเรียนหนองโดนวิทยา อำเภอหนองโดน จังหวัดสระบุรี	