

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' SKILLS
AND TEACHERS' CORE COMPETENCY UNDER NAKHON NAYOK
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ชัยวัช สุริกร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ชัยวัช สุริกร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.



(..นายชัยวิช สุริกร..)

COPYRIGHT © 2021
FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2564
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลัก
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
Relationship between School Administrators' Skills and
Teachers' Core Competency under Nakhon Nayok Primary
Educational Service Area Office

ชื่อ - นามสกุล

นายชัยวัช สุริกร

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.


ปีการศึกษา

2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรมา ฤกษ์สุนทร, ค.ด.)



..... กรรมการ

(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาด้านบริหาร


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่...22... เดือน...ตุลาคม... พ.ศ. 2564...

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
ชื่อ - นามสกุล	นายชัยธวัช สุริกร
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 2) ระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 285 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้วิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ทักษะ ผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะหลักของครู

Thesis Title	Relationship between School Administrators' Skills and Teachers' Core Competency under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office
Name - Surname	Mr. Chaitawat Surikon
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

This study aimed to: 1) investigate the school administrator skills under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office, 2) explore the teachers' core competency under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office, and 3) examine the relationship between school administrators' skills and teachers' core competency under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office.

The sample group consisted of 285 teachers under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office, selected by the cluster random sampling technique in the 2021 academic year. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research results revealed that: 1) the school administrators' skills under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office were at a high level, 2) the teachers' core competency under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office was at a high level, and 3) there was a strong positive correlation between the school administrators' skills and teachers' core competency under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office with a statistical significance at the .01 level.

Keywords: skills, school administrator, teachers' core competency

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณามาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำ วิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวีณ เจนเขว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา ดร.วิษณุ เป็รียวนิม และ นายประชุม บำรุงจิตร ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทำการเก็บข้อมูลกับครูผู้สอน จำนวน 285 คน

ขอขอบคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอขอบเพื่อบุชาแต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ ในวันนี้

ชัยวัช สุริกร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 คำถามการวิจัย.....	14
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	14
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	20
2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา.....	34
2.3 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู.....	47
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.....	58
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	79
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	85
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	86
4.3 การวิเคราะห์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษานครนายก.....	87
4.4 การวิเคราะห์สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษานครนายก.....	94
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลัก ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก.....	99
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	102
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	102
5.2 การอภิปรายผล.....	105
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	112
บรรณานุกรม.....	116
ภาคผนวก.....	123
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	125
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	126
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	132
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อแบบสอบถาม.....	144
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	153
ภาคผนวก จ หนังสือราชการเพื่อขอเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในงานวิจัย.....	161
ประวัติผู้เขียน.....	163

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	41
ตารางที่ 2.2 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมของสมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	54
ตารางที่ 2.3 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมของสมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี.....	55
ตารางที่ 2.4 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมของสมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง.....	55
ตารางที่ 2.5 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมของสมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม.....	56
ตารางที่ 2.6 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมของสมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพครู.....	57
ตารางที่ 2.7 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา.....	64
ตารางที่ 2.8 จำนวนนักเรียน ปี 2563.....	64
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ.....	80
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	86
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.....	88
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านที่ 1 ทักษะด้านเทคนิค.....	89
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านที่ 2 ทักษะด้านมนุษย.....	90
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านที่ 3 ทักษะด้านการคิดรวบยอด.....	91
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านที่ 4 ทักษะด้านความรู้ความคิด.....	92
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านที่ 5 ทักษะด้านการศึกษาและ ทักษะการสอน.....	93
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก.....	94

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	95
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี.....	96
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง.....	97
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม.....	98
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพครู.....	99
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะหลัก ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น.....	100



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 ตาข่ายพฤติกรรมกรรมการบริหาร (Managerial Grid).....	33



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วไร้พรมแดนในยุคปัจจุบันนั้น ได้รุมเร้าเข้ามาส่งผลกระทบต่อการศึกษาทั้งระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องทำหน้าที่สำคัญในการเสริมสร้างสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้แก่ การเสริมสร้างควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษา การเสริมสร้างความเป็นองค์การวิชาชีพ การเสริมสร้างการตัดสินใจ และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเสริมสร้างกลุ่มบริหารตนเอง การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์ การเสริมสร้างการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศองค์กรในทางบวก การเสริมสร้างกระบวนการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม การเสริมสร้างกระบวนการบริหารหลักสูตรและการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (วิโรจน์ สารรัตนะ และ สัมพันธ์ พันธุ์พุกษ์, 2545, น.26-35)

หน่วยงานการศึกษา ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องมีศักยภาพและทักษะในการจัดการงานให้ประสบผลสำเร็จ การใช้ทักษะในการบริหารจัดการงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการใช้ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการบริหารงานสถานศึกษา Drake & Roe (1986) ได้แสดงทัศนะว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารมี 3 ประการ ตามแนวคิดของ Katz ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ ทักษะทางความคิดรวบยอด นอกจากนี้ทักษะการบริหารงานทั้ง 3 ทักษะที่กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความชำนาญในทักษะด้านอื่นๆ อีก โดยเฉพาะทักษะทางการศึกษาและการสอน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักจัดการหลักสูตร การเรียนการสอนในโรงเรียนที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี และสิ่งที่สำคัญผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะทางความรู้ ความคิดเสียก่อนจึงจะสามารถพัฒนาทักษะด้านอื่นได้ ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามี 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะความรู้ความคิด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะความคิดรวบยอด โดยนำประสบการณ์มาปรับใช้ในการบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งความชำนาญเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ในอันที่จะก่อให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการบริหารงานการศึกษาของผู้บริหารการศึกษา

ในสภาพการณ์ทางการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา พบว่า การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็น สิ่งที่ต้องมีการพัฒนาค่อนข้างมาก กล่าวกันว่า การพัฒนาครูนั้นนอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่ เปลี่ยนแปลงแล้ว จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วย สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วใน ปัจจุบันทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมาประเทศไทย ยังประสบปัญหาในด้านการพัฒนาครูบางประการ จากผลการศึกษาวิจัยที่ยืนยันว่า การพัฒนาครูยังขาด การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัดไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตาม ประเมินผลการพัฒนา และยิ่งพบว่า การพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐาน ที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่างๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง พบว่าส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัด วิธีการส่วนใหญ่ใช้ การอบรม บรรยาย ประชุมกลุ่มย่อยและสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ อีกทั้งมีผู้เข้าประชุม ค่อนข้างมาก และที่สำคัญคือ ครูต้องละทิ้งการสอนเข้ามาอบรม จึงมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่สามารถติดตาม ผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็น รูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้อย่างตรงประเด็น (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556)

การปรับเปลี่ยนระบบการผลิตและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่การจูงใจ คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและ สมรรถนะอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยปรับบทบาท จาก “ครูสอน” เป็น “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการ พัฒนาผู้เรียนโดยตรง นอกจากนี้มีการออกแบบวางแผนการผลิตและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพขั้นสูง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้สามารถจูงใจบุคคลที่เก่ง ดี มีความรู้ มาเป็นครู มีการวางแผนอัตรากำลังระยะยาว 20 ปี ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการผลิตครู และมีการวางแผนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือทั้งการพัฒนา อบรมครู และการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติครู ประวัติการพัฒนา ฝึกอบรม นำไปสู่การวิเคราะห์ วางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) จากรายงานการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการ บริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) กระบวนการ บริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมี

ระบบการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการบริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.88, p<.01$) (ลลนา วิชัยชิตะ, ม.ป.ป.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความรู้ความสามารถของครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และสร้างความเข้มแข็งให้เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอย่างเร่งด่วนและจริงจัง จึงได้ปรับระบบการพัฒนาครู ตั้งแต่การดึงดูด คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบและวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2563)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมุ่งเน้นศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) 2) ทักษะมนุษย์ (Human Skills) 3) ทักษะการคิดรวบยอด (Conceptual skills) 4) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive skills) 5) ทักษะการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills) และสมรรถนะหลัก (Core competency) ทั้ง 5 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) 2) การบริการที่ดี (Service Mind) 3) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) 4) การทำงานเป็นทีม (Team Work) 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) โดยศึกษาระดับของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะหลักของครู ตลอดจนความสัมพันธ์ของทักษะผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง พัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะหลักของครู ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก อยู่ในระดับใด

1.3.2 ระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก อยู่ในระดับใด

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลัก ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลัก ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ประกอบด้วย

1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดของ ทิมลพรธน เพชรสมบัติ (2560, น.39); Drake & Roe (1986); Katz (1995) และ Mumford, Zaccaro, Connelly, & Marks (2000) ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้

(1.1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)

(1.2) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills)

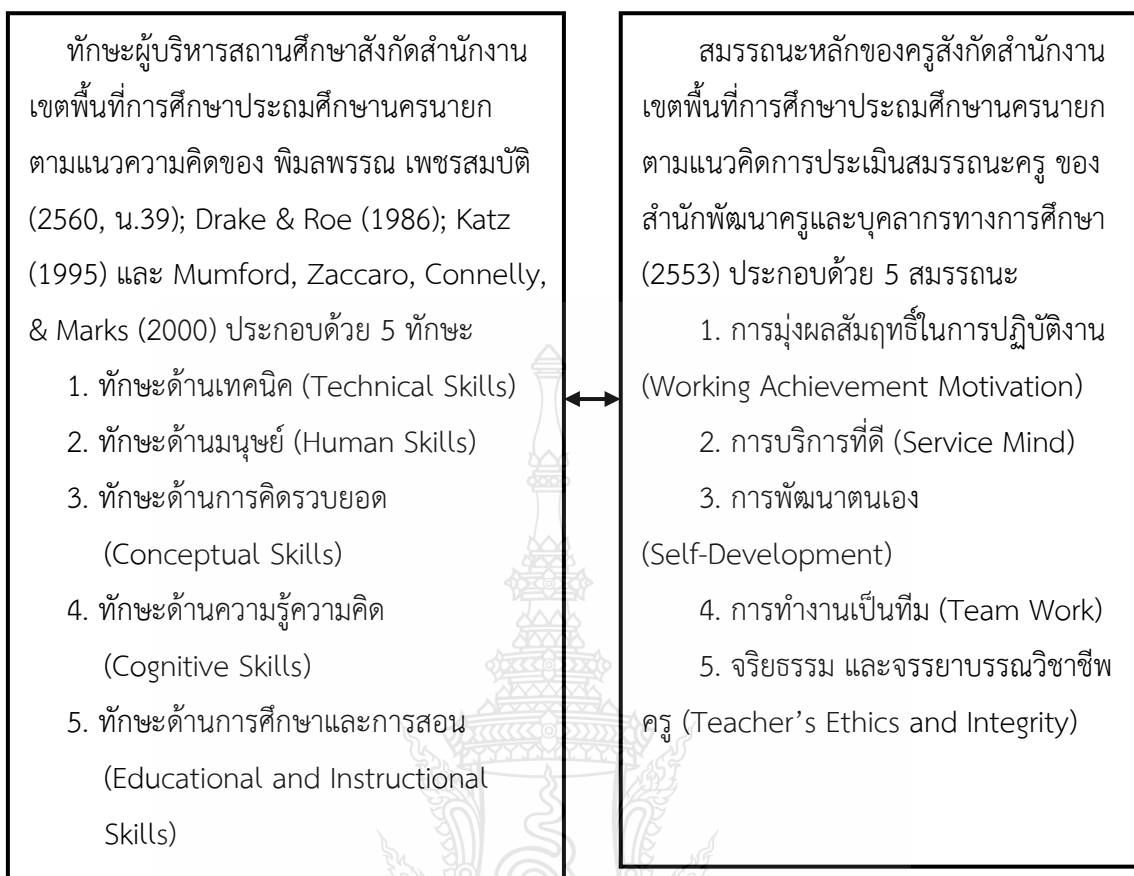
- (1.3) ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills)
 - (1.4) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills)
 - (1.5) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills)
- 2) สมรรถนะหลักของครู (Core competency) ตามแนวคิดการประเมินสมรรถนะครูของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ประกอบไปด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้
- (2.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)
 - (2.2) การบริการที่ดี (Service Mind)
 - (2.3) การพัฒนาตนเอง (Self-Development)
 - (2.4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
 - (2.5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

- 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,020 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 พฤษภาคม 2564, กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก)
- 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 285 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp.607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอของสถานศึกษา

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถพื้นฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารสถานศึกษา โดยอาศัยศาสตร์และศิลป์ในทุกประการ บริหารจัดการสถานศึกษาโดยการเรียนรู้และฝึกฝน แสดงออกในรูปการกระทำในการนำเอาทรัพยากรทางการศึกษามาใช้ในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถเฉพาะทางของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เครื่องมือ เทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน กระบวนการดำเนินงานต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา โดยเกิดจากการฝึกฝน ศึกษาและเรียนรู้จากประสบการณ์ จนทำให้มีความชำนาญงานในด้านนั้นๆ สามารถแนะนำ ชี้แนะแนวทางให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้

2) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) หมายถึง ผู้บริหารต้องเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ รู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น มีความสามารถใน

สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม มีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ มีวินัย มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ

1.7.3 ครู หมายถึง ข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ปีการศึกษา 2564

1.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ปีการศึกษา 2564

1.7.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก หมายถึง หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมให้มีความคุณภาพและได้มาตรฐาน

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก สามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน และกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก

1.8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาตนเอง และใช้ในการวางแผน และกำหนดนโยบายการบริหารงานในสถานศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

1.8.3 ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก สามารถนำผลการวิจัยไปวิเคราะห์ พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขสมรรถนะหลักของตนเองต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาจาก เอกสาร ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหาร สถานศึกษากับสมรรถนะหลักของข้าราชการครู โดยเรียบเรียงเนื้อหาเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ของการบริหารสถานศึกษา หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา หลักการและแนวคิด เกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

2.1.4 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของทักษะผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีของทักษะผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู

2.3.1 ความหมายของสมรรถนะ

2.3.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

2.3.3 ประเภทของสมรรถนะ

2.3.4 สมรรถนะหลักของครู

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารงานของสถานศึกษาต้องมีกระบวนการของการวางแผน การจัดการ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กร และใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและเหมาะสม จึงจะนำพาสถานศึกษาให้ดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการบริหาร ดังนี้

วิจิตร ศรีสอาน และคณะ (2548) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการใช้กระบวนการ และทรัพยากรที่เหมาะสม

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, น.1) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, น.10) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง เทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างร่วมกัน

Good (1973, p.14) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุม และจัดการเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการนักเรียน รวมทั้งการบริหารธุรกิจโรงเรียน โดยมีมุ่งให้บรรลุจุดหมายปลายทางของการศึกษาที่ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียนบุคลากรอื่นในโรงเรียน

Fester and Kettl (1991, p.7) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การจัดการที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และเห็นว่าการบริหารเป็นกระบวนการระดมความรู้ความสามารถที่ทำให้บุคลากรดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายได้ผลสำเร็จสูงสุด

Hoy and Miskel (2001, pp.437-438) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การบริหารเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ อาทิ การตัดสินใจ องค์กรแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมา และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่ทำร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยอาศัยเทคนิค วิธีการ กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุม การปฏิบัติการใน องค์กร และการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานในทุกสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาเอกชนหรือสถานศึกษาที่เป็นหน่วยงานของรัฐบาล ในทุกสถานศึกษาเมื่อมี ผู้บริหารที่มีการบริหารจัดการที่ดีก็จะส่งผลให้การบริหารงานในกลุ่มบริหารงานมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป โดยมีผู้ได้ให้ความหมายของการบริหาร ดังนี้

รอซีดีเซ เฮ็ง (2555, น.24) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการจัดกิจกรรมโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษามากที่สุด

พระสกล ฐานธมโม (อินทร์คล้าย) (2556, น.33) ได้ให้ความหมายของการบริหาร สถานศึกษา หมายถึง การบริหารกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคล ต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นก็คือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้ เป็น ผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำ องค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงาน วิธีการตลอดขั้นตอนต่าง ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบโดย พึ่งพิงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลาและ ทรัพยากรอื่นอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของ หน่วยงานได้ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

สุภัค ยมพุก (2558, น.14) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การ ดำเนินการต่างๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การ ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหาร งานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

มูนา จารง (2560, น.30) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทาง ปฏิรูปการศึกษามุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยได้บัญญัติให้มีกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การ บริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาใน

เขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการจัดกิจกรรมโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา ประกอบด้วย ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบ ถ่วงดุล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ไกรสร เจียมทอง (2561, น.31) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นกลยุทธ์เพื่อการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามหลักสูตรกำหนด โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการการศึกษา จัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสมเกิดประโยชน์ ประสานชุมชน และองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตน์นะ (อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2563, น.23) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการศึกษาแนวใหม่ที่มุ่งให้สังคมทุกคนมีส่วนร่วม และรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบโดยให้ประชาชน องค์กรต่างๆ มีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ อย่างเหมาะสม

ธีระ รุญเจริญ (อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2563, น.24) กล่าวว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จะประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยคนในองค์กรปฏิบัติ คือ สถานศึกษาซึ่งหมายถึง สถานที่ปฏิบัติการกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่ทำร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ประกอบด้วยการบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยอาศัยเทคนิค

วิธีการ กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุม การปฏิบัติการในองค์กร และ การใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ของสถานศึกษา

2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญต่อสถานศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ผู้นำที่ดีที่มีความเฉลียวฉลาดสามารถบริหารงานได้เปรียบกว่าสถานศึกษาที่มีผู้นำที่มีความสามารถที่น้อยกว่า ทำให้การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหาร ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2546) กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารการศึกษาในแง่ของกระบวนการทำงานว่าจำเป็นจะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา เพราะในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ต่างกัน ระดับกระทรวงจะกำหนดนโยบาย มาตรฐาน การประเมินผล การจัดการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานทุกระดับ ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่างๆ แก่สถานศึกษา และระดับสถานศึกษาเป็นหน่วยจัดการศึกษาอย่างแท้จริง เพราะคุณภาพการศึกษาจะเป็นอย่างไรอยู่ที่การบริหารจัดการในระดับนี้

รอซิตะ เฮ็ง (2555, น.26) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ นั่นคือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้สถานศึกษาอยู่รอด โดยต้องกำหนดแผนงานวิธีการตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลอย่างประหยัด ใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557) กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่นๆ ได้ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุกๆ ทาง ในทางตรงกันข้ามหากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้วก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560) ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความจำเป็นต้องรับผิดชอบพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละยุคสมัย ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

วัลลภา พูลศิริ (2562, น.12-13) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสิ่งสมประกอบกำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษาได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์จะดีได้ล้วนแล้วแต่เกิดจากการได้รับการเลี้ยงดู ฝึกฝน ฝึกอบรม ศึกษาและเรียนรู้จากสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งเกิดจากการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี ก่อให้เกิดผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ได้ การพัฒนาการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงเปรียบเสมือนขุมพลังสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนาทั้งสำหรับบุคคล สังคม และประเทศชาติ

2.1.4 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีของการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้ หลักและกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์สาขาต่างๆ เพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอทฤษฎีของการบริหารที่น่าสนใจ ดังนี้

หลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ของ Taylor

Taylor (อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2557, น.15) กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์มี 6 ประการ คือ

1) หลักเรื่องเวลา (Time Study Principle) ถือว่าเป็นการวัดความสามารถในการผลิต โดยการจัดเวลาในการผลิตและการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมด ซึ่งการวัดผลผลิตของการทำงานนั้น ถ้าจะวัดให้ถูกต้องต้องใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน และควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของเวลาที่ควรใช้ในการทำงานแต่ละอย่างหรือประเภทด้วย

2) หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง (Price Rate Principle) กล่าวว่า ค่าจ้างสำหรับบุคลากรนั้นต้องเหมาะสมกับผลงาน และอัตราค่าจ้างนั้นพิจารณา โดยยึดหลักเกณฑ์ข้อ 1 นอกจากนั้น ผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

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

4) หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Methods of Work Principle) ถือว่า วิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารควรจะเป็นผู้รับผิดชอบ (ไม่ใช่ฝ่ายปฏิบัติงาน) ในการจัดวิธีการทำงาน แสวงหาวิธีและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและดีที่สุดมาใช้ และฝ่ายบริหารต้องฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้และความสามารถอย่างเหมาะสมในการทำงานตามเทคนิคนั้นๆ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

5) หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหาร (Managerial Control Principle) ถือว่า ฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหาร ซึ่งตั้งอยู่บนหลักการของวิทยาศาสตร์ และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการและการควบคุมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น และฝ่ายบริหารเป็นฝ่ายควบคุมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติงานด้วย

6) หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน (Functional Management Principle) หลักเกณฑ์ข้อนี้เสนอแนะว่า ควรจะได้พิจารณานำหลักการบริหารแบบทหารมาใช้ ควรมีการจัดองค์การให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันระหว่างแผนการต่างๆ ในองค์การนั้น โดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

หลักการบริหารของ Fayol (Fayol's Principles of Management) มี 14 ประการ (อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2563, น.91) ดังนี้

1) การแบ่งงานกันทำ (Division of work) คือ การทำงานควรจะมีการแบ่งงานกันทำตามแต่ละฝ่ายงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถ ความมั่นใจ และความถูกต้องแม่นยำในการทำงานที่จะช่วยให้ผลผลิตของงานเพิ่มสูงขึ้น

2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and responsibility) คือ ในการทำงานผู้ที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติงานใด ควรจะได้รับการมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นไปได้ด้วยดี อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจึงควรไปด้วยกัน

3) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีต้องมีระเบียบวินัยในการทำงาน จึงต้องมีการออกกฎระเบียบเพื่อให้มีการเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

4) ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) คือ ผู้ปฏิบัติควรเป็นผู้ได้รับการบังคับบัญชาสั่งการจากผู้บริหารเพียงคนเดียว ภายใต้แผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of direction) คือ การทำงานในกลุ่มเดียวกันควรมีหัวหน้าในการดำเนินการเพียงคนเดียว ภายใต้แผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

6) ประโยชน์ส่วนบุคคลถือว่าเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual interests to general interests) คือ ในธุรกิจใดๆ ก็ตาม ผู้บริหารไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ของคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง ให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างทั่วถึง และไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง

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

8) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) คือ เมื่อมีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารคนใดแล้วก็ควรสามารถควบคุมบังคับบัญชาหรือสั่งการได้ โดยผู้บริหารนั้นจะต้องพิจารณาตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ว่าจะกระจายอำนาจหรือรวมอำนาจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน องค์กร บุคลิกภาพส่วนตัว และคุณค่าทางจริยธรรมของผู้บริหาร

9) สายการบังคับบัญชา (Chain of command or scalar chain) เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างผู้บังคับบัญชา ซึ่งควรจัดให้มีช่องของการบังคับบัญชาดลันที่เหมาะสม ไม่ควรห่างเหินจนเกินไปเพราะจะก่อให้เกิดช่องว่างของสายการบังคับบัญชา

10) ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดสถานที่ไว้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องอยู่ในสถานที่ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

11) ความเสมอภาค (Equity) คือ เป็นหลักแห่งความยุติธรรมที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน รวมทั้งมีความเมตตากรุณา ความจงรักภักดีต่อทุกคนโดยเสมอภาค

12) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of tenure of personnel) หมายถึง การดำรงอยู่ในตำแหน่งของบุคลากรที่มีความต้องการเวลาในการเรียนรู้งาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ดี บุคลากรจึงไม่ควรให้ถูกปรับออกหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งก่อนเวลาอันควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงทั้งขององค์กรและพนักงาน

13) ความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติงาน เพื่อจะได้เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ความคิดริเริ่มเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารทางธุรกิจ

14) ความสามัคคี (Esprit de corps) คือ ผู้บริหารต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นการก่อให้เกิดความกลมเกลียวปรองดองและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

Luther Gulick & Lyndall Urwick (อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2553, น.60-61) นักทฤษฎีการบริหารองค์การที่ได้นำเอาหลักการของ Fayol มาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ โดยได้ขยายส่วนสำคัญพื้นฐานที่เรียกว่า The Elements of Management 5 ประการของ Fayol มาเสนอใช้ในการจัดการหน่วยงานในทำเนียบขาวให้แก่ประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาด้วย ซึ่งก็คือ “POSDCoRB” ซึ่งหมายถึง กิจกรรมการบริหารงาน 7 ประการ ดังนี้

1) Planning หมายถึง การวางแผนหรือวางโครงการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้าง และทำอย่างไรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) Organizing หมายถึง การจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

3) Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการ และการให้พ้นจากงาน

4) Directing หมายถึง การอำนวยการ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติการ

5) Coordinating หมายถึง การประสานงานด้านต่างๆ ขององค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6) Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

7) Budgeting หมายถึง งบประมาณ ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การควบคุมและตรวจสอบด้านการเงิน

Douglas McGregor กับแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎีองค์การในยุคนี้เป็นยุคของการศึกษาถึงพฤติกรรมของคน พฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ตลอดจนพฤติกรรมขององค์การในการบริหาร โดยอาศัยแนวทางการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์ และจิตวิทยาสังคมมาพิจารณา

จากการทำงานโดยอิสระ Douglas McGregor (อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2553, น.82-83) ได้ให้ความสนใจที่นำไปสู่บทสรุปเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งแนวความคิดของเขาคล้ายคลึงกับแนวความคิดของ Likert สำหรับ Douglas McGregor เขามีความคิดเห็นต่อองค์การแบบดั้งเดิม (The Traditional Organization) ที่มีการแบ่งฝ่ายการทำงานอย่างเฉาะเจาะจง มีการควบคุม

การตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง และมีการติดต่อสื่อสารแบบเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง (Top-Down) ว่ามิใช่เป็น สิ่งที่จะช่วยให้เกิดผลผลิตที่จำเป็นทางเศรษฐกิจ แต่เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับ ธรรมชาติของมนุษย์ (Human Nature) ซึ่งสมมติฐานนี้ Douglas McGregor เรียกว่า ทฤษฎี X (Theory X) สมมติฐานนี้ของทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control)

- 1) คนโดยทั่วไปไม่ชอบการทำงานและมักจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
- 2) คนไม่คิดริเริ่ม ไม่ทะเยอทะยาน ชอบให้สั่งการและใช้อำนาจบังคับบัญชา
- 3) คนเห็นแก่ตัวเองมากกว่าเห็นแก่องค์กร
- 4) คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจึงต้องใช้เงินเพื่อการจูงใจ
- 5) คนมักโง่และหลอกง่ายจึงต้องมีการให้คำแนะนำและการควบคุมการทำงานอย่าง

ใกล้ชิด

Douglas McGregor มีแนวความคิดว่า การบริหารควรต้องใช้ทฤษฎีการบริหารองค์การ ใหม่ และมีการฝึกปฏิบัติโดยมองถึงธรรมชาติของมนุษย์ในแนวที่ตรงกันข้าม ซึ่งเขาได้สรุปสมมติฐาน เบื้องต้นและเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี Y (Theory Y) สมมติฐานของทฤษฎี Y (The Integration of Individual and Organization Goal) คือ

- 1) คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน และมีความรับผิดชอบ ถ้าสภาวะการทำงานทำให้เกิดความพอใจ
- 2) คนไม่เกียจคร้าน ขยัน และไว้วางใจได้ โดยจะควบคุมตนเองในการทำงานให้เกิด ผลดีต่อองค์การ
- 3) คนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ถ้าได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจากกลุ่มเพื่อนมากกว่า การจูงใจที่เป็นตัวเงิน
- 4) คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

หลักการบริหารตามแนวของทฤษฎี Y เป็นการรวมเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมาย ขององค์การให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน การจูงใจจึงต้องใช้ในระดับสูง ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักควบคุมตัวเองให้มากขึ้น

Chris Argyris กับแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นาวิ, 2557, น.30-31) เป็นนักทฤษฎีองค์การคนต่อมาที่มีผลงานวิจัยที่ได้ข้อสรุปคล้ายคลึงกัน เขามีความเห็น เช่นเดียวกับกับ Douglas McGregor ที่ว่า โครงสร้างขององค์การมิได้เป็นสิ่งที่ออกแบบมาเพื่อความสำเร็จ ขององค์การ โดยปราศจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ แต่โครงสร้างขององค์การเป็นเพียงพาหนะที่นำแรงจูงใจ ที่เพิ่มขึ้นและการควบคุมตนเองไปสู่ผู้ปฏิบัติ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management)

Chris Argyris กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ ควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

2) การมีส่วนร่วมช่วยทำให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้วยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับการสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3) การมีส่วนร่วมช่วยทำให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

ข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

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

แนวความคิดพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักทฤษฎีองค์การมีแนวคิดเรื่องทฤษฎีการจูงใจที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (Maslow's Motivation Theory) มีความเชื่อว่า

- 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกันตราบดีที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ก็จะเกิดปัญหาความต้องการอยู่ร่ำไป แต่ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเลิกสนใจ

2) มนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกัน ทางด้านปริมาณความต้องการระดับต่ำ ก่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงมักจะมีขอบเขตไม่จำกัด

3) ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) มีความเชื่อว่าปัจจัยที่จะจูงใจให้คนทำงาน ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จในงานที่ทำ (2) การได้รับการยอมรับ ยกย่องและนับถือ (3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ (4) ลักษณะของงานที่ทำ (5) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และ (6) ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

4) จากการศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ Argyris พบว่า บุคคลจะมีวุฒิภาวะและบุคลิกภาพเป็นของตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง ในด้านการตัดสินใจ การควบคุม การทำงาน การแสดงออก ทักษะคิด และการใช้ความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้

เทคนิคการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ 1) ใช้กับกลุ่มงานเฉพาะกิจและในรูปคณะกรรมการ 2) ใช้ในรูปแบบของกรรมการให้คำแนะนำ 3) การนำแนวความคิดของหมุดเชื่อมโยง (Liking Pin) มาใช้ 4) ใช้การติดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู (Open Door) 5) ใช้การระดมความคิด (Brainstorming) 6) ใช้กับการฝึกอบรมแบบต่างๆ (Training) และ 7) ใช้การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์ (MBO)

Katz and Kahn กับทฤษฎีการจูงใจและการปฏิบัติตาม (Katz & Kahn's Theory of Motivation/Compliance) (อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2553, น.84-86) ต่างก็เป็นนักจิตวิทยาสังคมที่เคยทำงานร่วมกับ Likert ที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทั้งสองมีความเชื่อว่า ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมที่มุ่งเน้นย้ำถึงโครงสร้างขององค์การ จะมองข้ามคนที่อยู่ในองค์การ แต่ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ซึ่งเป็นทฤษฎีบริหารเชิงพฤติกรรมต่างก็มุ่งเน้นย้ำไปที่ทฤษฎีพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยมองข้ามโครงสร้างขององค์การที่ตั้งอยู่รอบๆ ตัวของบุคคลเหล่านั้น Katz and Kahn จึงร่วมกันศึกษาโครงสร้างขององค์การในระดับมหภาค (Macro) พฤติกรรมของบุคคลในองค์การในระดับจุลภาพ (Micro) และแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างขององค์การกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เขาให้ความเห็นว่า องค์การเป็นระบบเปิด (The Organization as an Open System) ที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ Katz and Kahn ยังกล่าวว่า การแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ปฏิบัติและการแนะนำอย่างใกล้ชิด เป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่สามารถจะยึดถือได้ตลอดไปเพียงลำพัง แต่ยังต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งอื่นๆ อีกอย่างน้อย 3 สิ่ง คือ

1) มีการให้รางวัล (Rewards) ต่อการที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่องค์กรพึงประสงค์ เพราะรางวัลจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมที่ต้องการและผู้ปฏิบัติเองจะถือว่ารางวัลเป็นเครื่องมือนำไปสู่สิ่งที่เขาต้องการ

2) มีการระบุงานให้ชัดเจน (Job Identification) งานเป็นสิ่งท้าทายต่อผู้ปฏิบัติและเป็นสิ่งที่จะเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงฝีมือในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เขาก็จะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานนั้นๆ ดังนั้น การระบุงานให้ชัดเจนจึงเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารควรจัดทำ

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

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

1) ระบบการผลิต (Production System) ได้แก่ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำให้งานประสบความสำเร็จ รวมทั้งพนักงานผู้ปฏิบัติงานในระบบการผลิตในแต่ละส่วนของแผนกงานนั้นๆ

2) ระบบการบำรุงรักษาเสถียรภาพความมั่นคง (Maintenance System) รวมทั้งการคาดการณ์ล่วงหน้า และการควบคุมคุณภาพ

3) ระบบการควบคุมการผลิตและการจำหน่าย (Boundary System) เป็นส่วนสนับสนุนระบบการผลิต แตกต่างกับระบบการผลิตตรงที่เป็นระบบการจัดการค้ำธุรกิจการตลาด

4) ระบบการปรับเปลี่ยน (Adaptive System) เกี่ยวข้องกับการปรับแผนระยะยาว ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาร่วมเป็นกรรมการดำเนินการ

5) ระบบการบริหารจัดการ (Managerial System) จะรวมเอาทุกๆ ส่วนของทั้ง 5 ประการไว้ด้วยกัน เป็นระบบการบริหารจัดการ เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างองค์การกับผู้ร่วมงาน

ทฤษฎีการบริหารโดยเน้นสถานการณ์ (Situational Management Theory)

จากแนวคิดทางการบริหารเชิงพฤติกรรมที่ยึดหลักของการบริหารว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าควรแก่การทะนุถนอมองค์การ จึงควรใช้คนให้ดีในฐานะทรัพยากรมนุษย์ตามปรัชญาของการบริหารที่ว่า “Use People Well as Human Resources” ก็ได้นำมาสู่จุดที่เป็นปัญหาอีกเช่นกัน ในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคหลังสงครามเวียดนาม (ศตวรรษที่ 20) เกิดการขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติไม่เหมือนยุคก่อนๆ ที่โลกมีทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหลือเฟือ ทำให้แนวคิดทางการบริหารเปลี่ยนไปจากยุคที่มนุษย์แสวงหาหนทางที่ดีที่สุดในการทำงาน (The One Best Way) มาสู่ยุคที่มนุษย์ต้องประสบปัญหาต่างๆ ที่เผชิญอยู่ แนวคิดทางการบริหารที่ยึดรูปแบบว่า มนุษย์เป็นทรัพยากร จึงถูกมองว่าเป็นเพียงปรัชญาหรือแนวคิดที่ดี แต่ปฏิบัติได้ยาก การบริหารในยุคใหม่เป็นยุคที่เน้นการบริหารตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นการหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับการบริหาร ที่เล็งมองการบริหารในเชิงปรัชญาไปสู่การมองการบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริงว่า การบริหารนั้นไม่มีวิธีการใดที่ดีที่สุด (There is no one best way)

นักวิชาการที่เป็นผู้เสนอแนวคิดนี้ ได้แก่ Fred E. Fiedler (1967) ซึ่งแนวคิดของเขาได้รับความนิยมเมื่อปัญหาทางการบริหารเริ่มสลับซับซ้อนและต้องการคำตอบเชิงอธิบายมากขึ้น

นักบริหารบางคนเรียกการบริหารโดยสถานการณ์ว่า ทฤษฎีอุบัติการณ์ (Contingency Theory) ซึ่งบางครั้งจะหาข้อสรุปจากผลที่เกิดขึ้นโดยการใช้ทฤษฎีนี้ไม่ได้แน่นอน แต่ก็มีความเป็นไปได้ (Possible but Uncertain) หลักการบริหารโดยสถานการณ์ สรุปได้ว่า

1) ถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เพราะสถานการณ์เป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใด

2) ต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด เนื่องจากเหตุการณ์ต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป การบริหารจึงไม่ยึดสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งตายตัวเพื่อใช้เป็นแบบอย่างจนเกินไป แต่จะให้ความยืดหยุ่นได้พร้อมที่จะรับสถานการณ์ใหม่ และรู้จักการปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสม

3) การบริหารโดยสถานการณ์ยอมรับหลักการของทฤษฎีระบบ กล่าวคือ เป็นการผสมผสานแนวคิดเกี่ยวกับระบบปิดและระบบเปิดเข้าด้วยกัน ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม พร้อมทั้งใช้สถานการณ์เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจด้วยรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม

4) การบริหารโดยสถานการณ์คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคล รวมทั้งการใช้ปัจจัยด้านจิตวิทยาและวิทยาการเป็นหลักในการพิจารณา เพื่อให้เกิดผลที่ต้องการ

5) การบริหารโดยสถานการณ์นั้นให้ผู้บริหารพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น

(5.1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์การ

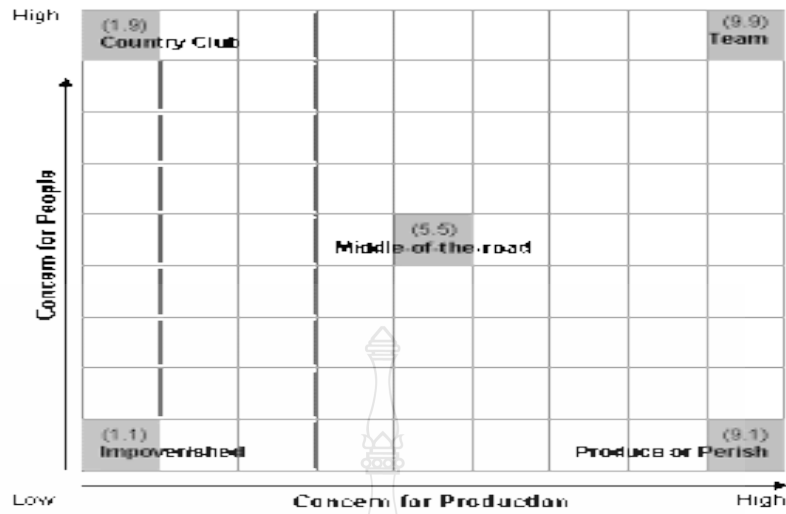
(5.2) ความแตกต่างระหว่างระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการติดตาม

ควบคุมกำกับการทำงานขององค์การ

(5.3) ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ

(5.4) ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การ

Robert R. Blake and Jane S. Mouton ได้นำความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์เป็นตาข่ายพฤติกรรมกรการบริหาร (Managerial Grid) โดย Blake และ Mouton ได้จัดภาวะผู้นำลงบนแกนอ้างอิง ซึ่งแกน X จะแทนภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต (Concern for product) และแกน Y จะแทนภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Concern for people) แต่ละแกนจะมีหน่วยตั้งแต่ 1- 9 เรียงจากพฤติกรรมน้อยไปมาก ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ตาข่ายพฤติกรรมกรรมการบริหาร (Managerial Grid)

ที่มา : Robert R. Blake and Jane S. Mouton. (อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2563, น.342)

ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้ว่ามี 5 รูปแบบ ได้แก่

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

2) แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษย์สัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ที่บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อย ไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4) แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จาก

การปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองผู้บังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารแต่ละคนจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม ให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพปัจจุบันเพื่อนำพาสถานศึกษาปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.1 ความหมายของ ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาใดจะสามารถบริหารให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นย่อมต้องอาศัยการบริหารที่ดี ซึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์ (2555, น.32) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถทางการบริหาร ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารองค์กร เพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ศศิตา เพลินจิต (2558, น.28) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ

ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

แพรวดาว สอนองผัน (2557, น.24) ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้และฝึกฝน แสดงออกในรูปการกระทำในการนำเอาทรัพยากร ปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น.32-33) ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะ ตามแนวคิดของ Drake and Roe และ Katz ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

Drake and Roe (1986, pp.90-102) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา มี 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านความรู้ความคิด และทักษะทางการศึกษาและการสอน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถพื้นฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีในการบริหารสถานศึกษาในทุกประการ โดยอาศัยศาสตร์และศิลป์บริหารจัดการสถานศึกษาโดยการเรียนรู้และฝึกฝน แสดงออกในรูปการกระทำในการนำเอาทรัพยากรทางการศึกษามาใช้ในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีของทักษะผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความพร้อมในด้านทักษะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีการบริหารจัดการแนวใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ต้องมีทัศนคติที่ดี และเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มุ่งสร้างความสำเร็จ และมีจิตเชิงสร้างสรรค์ ตลอดจนการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและทฤษฎีของทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

Mumford, Zaccaro, Connelly and Marks (2000) ได้ศึกษา ทักษะผู้บริหาร โดยจำแนกได้ 3 ประการ ดังนี้

1) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills) หมายถึง ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของผู้นำที่จะแก้ปัญหา รวมถึงทักษะในการกำหนดปัญหา รวบรวมข้อมูล ความเข้าใจในปัญหา การสร้างแบบแผนต้นแบบในการแก้ปัญหา

2) ทักษะการตัดสินใจทางสังคม (Social Judgment Skills) หมายถึง มีความสามารถที่จะเข้าใจผู้คนและระบบสังคม ช่วยให้ผู้นำสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อแก้ปัญหาและให้การสนับสนุนผู้นำเพื่อดำเนินการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

3) ทักษะด้านความรู้ (Cognitive Skills) หมายถึง การสะสมข้อมูลและโครงสร้างทางจิตที่ใช้ในการจัดระเบียบข้อมูลนั้น ความรู้เป็นผลมาจากการพัฒนาชุดของความคิดที่ซับซ้อนสำหรับการเรียนรู้และการจัดระเบียบข้อมูล

ทฤษฎีของ Katz ที่เรียกว่า ทฤษฎี 3 ทักษะของ Katz (Katz's Three Skills Theory) ซึ่งเขาได้อธิบายทฤษฎีไว้ว่า ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมีอยู่ 3 ทักษะ คือ

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารทำงานกับสิ่งของ ผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และเทคนิคต่างๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหาร เป็นทักษะเทคนิคที่เกิดจากการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ต่างๆ จากประสบการณ์ จนทำให้ผู้บริหารเกิดความชำนาญในการบริหารงาน เช่น การทำทะเบียนนักเรียน การจัดทำงบประมาณ การวางแผน อาคารสถานที่ การจัดชั้นเรียน เป็นต้น ในปัจจุบันถือว่า ทักษะทางเทคนิคที่สำคัญของผู้บริหาร ประกอบด้วย ทักษะด้านการวางแผน (Planning Skills) ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสารความหมาย (Group Process and Communication Skills) ทักษะทางด้านการจัดการ (Management and Organizational Skills) เป็นต้น

2) ทักษะด้านมนุษย (Human Skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับคน และไม่ใช่ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แต่เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลโดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงานเพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ทักษะเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ สิ่งของ ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคน เป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเอง จะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ จะต้องรู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น และต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับการงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความสนใจของบุคคลนั้นๆ

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) เป็นทักษะของผู้บริหารที่จะมองภาพรวมขององค์กรจากองค์ประกอบย่อยๆ ภายในองค์กร สามารถมองเห็นและเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

และความสามารถที่จะมองเห็นจุดด้อยขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ภายในองค์กร นอกจากนี้จะต้องเห็นภาพว่าภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นๆ ธุรกิจอื่นๆ ด้านนโยบาย สังคม การเมือง ชุมชน และการพัฒนาของประเทศ อย่างไร

Katz (1995) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารระดับต่ำ แต่เมื่อการบริหารจัดการระดับสูงขึ้นเรื่อยๆ การใช้ทักษะการบริหาร ทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญลดลง โดยมีเงื่อนไขว่าผู้บริหารนั้นต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่เก่งทักษะด้านเทคนิคสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ เมื่อมองการบริหารไปถึงระดับสูง พบว่า ทักษะด้านเทคนิค ไม่เหลืออยู่เลยหรือเหลืออยู่แต่น้อยมาก ทักษะด้านมนุษย์ คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความจำเป็นมากในทุกระดับของการบริหาร และมีผลการศึกษสนับสนุน ดังนี้

1) ทักษะด้านมนุษย์ มีความสำคัญมากสำหรับหัวหน้าโปรแกรม ซึ่งเป็นผู้ต้องลงไปสัมผัสโดยตรงกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

2) ผู้บริหารระดับกลาง ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรให้มากขึ้น

3) ผู้บริหารระดับสูงสุด ต้องเข้าใจตนเองและเข้าใจในความเป็นมนุษย์ และเข้าใจในความสัมพันธ์ของมนุษย์

Drake and Roe (1986) ได้เสนอว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา ควรมี 5 ทักษะ ดังนี้

1) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) ได้แก่ ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆ

2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ได้แก่ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Instructional Skills) ได้แก่ ความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน เป็นผู้มีความรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

4) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์ สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ได้

5) ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กร

Sergiovanni (1983) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสามารถประมวลได้จากการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งทักษะดังกล่าว ประกอบด้วย

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะที่ผู้บริหารมีความเข้าใจ มีความรู้ ความชำนาญในกระบวนการ วิธีการดำเนินการ ตลอดจนขั้นตอน แนวทาง และเทคนิคด้านการศึกษา ทักษะด้านเทคนิคไม่ใช่ทักษะด้านการสอน แต่เป็นเทคนิคที่ครอบคลุมถึงความรู้เฉพาะด้าน ประกอบด้วย ความรู้ด้านการเงิน การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การวางแผนการกำหนดตารางการก่อสร้าง และการสำรวจรักษา เป็นต้น ทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญกับผู้บริหารมาก และมีบทบาทสำหรับผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก หรือระดับผู้ควบคุมดูแล ทักษะด้านเทคนิคที่ดีต้องมีความสัมพันธ์กับการชี้แนะและการแนะนำ

2) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และเป็นทักษะที่ผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ จะต้องรู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงถึงความโอ้อวมอารี เป็นเครื่องมือสำหรับผู้ดำเนินการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีภาวะผู้นำวิธีสร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือพัฒนาทัศนคติ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะที่สำคัญต่อการบริหารงาน และมีบทบาทต่อผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับ เป็นทักษะที่เอื้อให้งานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองภาพรวมของโรงเรียนได้อย่างครบถ้วน ทั้งด้านโครงสร้างเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานระบบงานในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ Sergiovanni ยังกล่าวอีกว่าการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดมีความสำคัญเท่าๆ กับการมีความรู้และการใช้ทฤษฎีการบริหาร การรู้พฤติกรรมมนุษย์ ปรัชญาการศึกษา

Steer (1985) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องแสดงออกถึงทักษะ 3 แบบที่แตกต่างกัน ได้แก่

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นความสามารถที่ผู้บริหารมีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ วิธีการปฏิบัติ กระบวนการ และเทคนิคพิเศษเฉพาะ รวมถึงความรู้ ความชำนาญด้านการเงิน การบัญชี รู้ขั้นตอนการผลิต ทักษะด้านนี้เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ

2) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) เป็นทักษะที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับคน เข้าใจธรรมชาติของคน สามารถจูงใจคนให้ร่วมกันทำงาน สามารถทำงานเป็นทีม ทำให้องค์กรมีการทำงานกลุ่ม

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจ รู้ข้อมูลต่างๆ ในองค์กรสามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

สุริยา ทองยัง (2558, น.9) ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการฝึกฝนและพัฒนาเป็นประจำ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1) ทักษะด้านความรู้ ความคิด เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆ

2) ทักษะด้านเทคนิค เป็นความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน เป็นความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน เป็นผู้ที่มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

4) ทักษะด้านมนุษย เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ได้

5) ทักษะด้านมโนภาพ เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กร

อำนาจ พลรักษา (2556, น.7) ทักษะการบริหารของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานที่แสดงออกให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเห็น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการกลุ่ม การเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกัน ตลอดจนการประสานงาน และการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้

2) ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงาน และเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ อย่างถูกต้อง

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจระบบโครงสร้างของงาน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษา และระบบการ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น.39) ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะ ตามแนวคิดของ Drake and Roe และ Katz ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

1) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการเข้าใจระบบโครงสร้างของงาน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษาและระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการทำงานให้บรรลุผล โดยใช้กระบวนการกลุ่ม และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในมหาวิทยาลัย ตลอดจนประสานงาน และการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

3) ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงาน และเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ

4) ทักษะทางการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังและนักศึกษาเกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้างจนสามารถสาคิตให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่าง และทำให้คณาจารย์เกิดความยอมรับและศรัทธา

5) ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้และสติปัญญาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา/ ผู้วิจัย	Mumford, Zaccaro, Connelly, & Marks, (2000)	Katz (1995)	Drake and Roe (1986)	Sergiovanni (1983)	Steer (1985)	สุริยา ทองยัง (2558, น.9)	อำนาจ พลรักษา (2556, น.7)	พิมลพรณ เพชรสมบัติ (2560, น.39)	ความถี่
ทักษะด้านการแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills)	✓								1
ทักษะด้านการตัดสินใจทางสังคม (Social Judgment Skills)	✓								1
ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills)	✓		✓			✓			3
ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills)		✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Instructional Skills)			✓			✓		✓	3
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skill)								✓	1
ทักษะด้านความรู้ ความเข้าใจ								✓	1

ผลการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเลือกคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป มี 5 ประการ คือ

- 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)
- 2) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills)
- 3) ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills)
- 4) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills)
- 5) ทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills)

จากทักษะของผู้บริหารที่ผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์ เพื่อทำการศึกษามีนักวิชาการทางด้านการศึกษาได้ให้ความหมายและแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)

Katz (1995) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ว่าเป็นทักษะที่ผู้บริหารทำงานกับสิ่งของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ความสามารถ และเทคนิคต่างๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหาร เป็นทักษะเทคนิคที่เกิดจากการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ต่างๆ จากประสบการณ์ จนทำให้ผู้บริหารเกิดความชำนาญในการบริหารงาน เช่น การทำทะเบียนนักเรียน การจัดทำงบประมาณ การวางแผนอาคารสถานที่ การจัดชั้นเรียน เป็นต้น ในปัจจุบันถือว่าทักษะทางเทคนิคที่สำคัญของผู้บริหาร ประกอบด้วย ทักษะด้านการวางแผน (Planning Skills) ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสาร ความหมาย (Group Process and Communication Skills) ทักษะทางด้านการจัดการ (Management and Organizational Skills) เป็นต้น

Drake and Roe (1986) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ได้แก่ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือ และเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

Sergiovanni (1983) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะที่ผู้บริหารมีความเข้าใจ มีความรู้ ความชำนาญในกระบวนการ วิธีการดำเนินการ ตลอดจนขั้นตอนแนวทาง และเทคนิคด้านการศึกษา ทักษะด้านเทคนิคไม่ใช่ทักษะด้านการสอน แต่เป็นเทคนิคที่ครอบคลุมถึงความรู้เฉพาะด้าน ประกอบด้วย ความรู้ด้านการเงินการบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การวางแผน การกำหนดตารางการก่อสร้าง และการสำรวจรักษา เป็นต้น ทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญกับผู้บริหารมาก และมีบทบาทในผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก หรือระดับผู้ควบคุมดูแล ทักษะด้านเทคนิคที่ดีต้องมีความสัมพันธ์กับการชี้แนะและการแนะนำ

Steer (1985) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ว่าเป็นความสามารถที่ผู้บริหารมีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ วิธีการปฏิบัติ กระบวนการ และเทคนิคพิเศษเฉพาะ รวมถึงความรู้ ความชำนาญด้านการเงิน การบัญชี รู้ขั้นตอนการผลิต ทักษะด้านนี้เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ

สุรียา ทองยั้ง (2558, น.9) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิค เป็นความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหาร ในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

อำนาจ พลรักษา (2556, น.7) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงาน และเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ อย่างถูกต้อง

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น.39) ได้ให้ความหมาย ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงานและเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถเฉพาะทางของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เครื่องมือ เทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน กระบวนการดำเนินงานต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา โดยเกิดจากการฝึกฝน ศึกษาและเรียนรู้จากประสบการณ์ จนทำให้มีความชำนาญงานในด้านนั้นๆ สามารถแนะนำ ชี้แนะแนวทางให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้

2) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills)

Katz (1995) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับคน และไม่ใช่ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ แต่เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธี สร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ทักษะเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ สิ่งของ ส่วนทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคน เป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเอง จะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ จะต้องรู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น และต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับการงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคคลนั้นๆ

Drake and Roe (1986) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์ สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ได้

Sergiovanni (1983) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และเป็นทักษะที่ผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์จะต้องรู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงถึงความโอบอ้อมอารี เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีภาวะผู้นำรู้วิธีสร้าง

ทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หรือพัฒนาทัศนคติการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่สำคัญต่อการบริหารงาน และมีบทบาทต่อผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับ เป็นทักษะที่เอื้อให้งานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

Steer (1985) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) เป็นทักษะที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับคน เข้าใจธรรมชาติของคน สามารถจูงใจคนให้ร่วมกันทำงานสามารถทำงานเป็นทีม ทำให้องค์กรมีการทำงานกลุ่ม

แพรวดาว สนองฝัน (2557, น.5-9) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น เข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและวัฒนธรรมมีมนุษยสัมพันธ์ อธิบายที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความศรัทธาแก่บุคคลรอบข้าง สามารถทำงานร่วมกับคนได้ทุกประเภท มีความเป็นกันเองทำงานแบบครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้จะต้องสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือและเป็นประชาธิปไตย เปิดใจกว้าง มุมมองโลกทัศน์ใหม่ๆ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและนำมาบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งสร้างกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือและบริการชุมชนในทุกๆ เรื่อง เช่น ความรู้ที่มีประโยชน์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการให้บริการอาคารสถานที่สามารถสร้างความร่วมมือกับสังคมโดยรอบ และสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กรได้

สุรียา ทองยัง (2558, น.9) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านมนุษย์ เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ได้

อำนาจ พลรักษา (2556, น.7) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านมนุษย์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการกลุ่ม การเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกัน ตลอดจนการประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษย์ หมายถึง ผู้บริหารต้องเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ รู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงาน มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจความแตกต่างของมนุษย์

3) ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills)

Katz (1995) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นทักษะของผู้บริหารที่จะมองภาพรวมขององค์กรจากองค์ประกอบย่อยๆ ภายในองค์กร สามารถมองเห็นและเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสามารถที่จะมองเห็นจุดด้อยขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ

ภายในองค์กร นอกจากนี้จะต้องมองเห็นภาพว่าภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นๆ ธุรกิจอื่นๆ ด้านนโยบาย สังคม การเมือง ชุมชน และการพัฒนาของประเทศอย่างไร

Drake and Roe (1986) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ภายใน และภายนอกองค์กร

Sergiovanni (1983) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองภาพรวมของโรงเรียนได้อย่างครบถ้วน ทั้งด้านโครงสร้าง เข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานระบบงานในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ Sergiovanni ยังกล่าวอีกว่า การพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดมีความสำคัญเท่าๆ กับการมีความรู้ และการใช้ ทฤษฎีการบริหาร การรู้พฤติกรรมมนุษย์ ปรัชญาการศึกษา

Steer (1985) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Acceptual Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจ รู้ข้อมูลต่างๆ ในองค์กร สามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

สุรียา ทองยัง (2558, น.9) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านมโนภาพ เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ภายใน และภายนอกองค์กร

อำนาจ พลรักษา (2556, น.7) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจระบบโครงสร้างของงาน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบาย การจัดการศึกษา และระบบการ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น.39) ได้ให้ความหมาย ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษาและระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มองภาพรวมของสถานศึกษาจากองค์ประกอบย่อยๆ ภายในองค์กร สามารถเข้าถึง และเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร เข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดในองค์กร มีการเข้าใจระบบโครงสร้างของงาน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษา และระบบการบริหารงานภายในสถานศึกษา

4) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills)

Mumford; Zaccaro; Connelly & Marks (2000) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านความรู้ (Cognitive Skills) หมายถึง การสะสมข้อมูลและโครงสร้างทางจิตที่ใช้ในการจัดระเบียบข้อมูลนั้น ความรู้เป็นผลมาจากการพัฒนาชุดของความคิดที่ซับซ้อนสำหรับการเรียนรู้และการจัดระเบียบข้อมูล

Drake and Roe (1986) ได้ให้ความหมายทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) ได้แก่ ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆ

ทิสนา แคมมณี และคนอื่นๆ (2544) ได้กล่าวถึง ทักษะความรู้ความคิด เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยใช้ความรู้ ความคิดและปัญญานั้นที่เกิดจากการเรียนรู้และการศึกษา อาจเป็นการศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร ผลงานวิจัย การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายร่วมกับคนอื่น การเรียนรู้ประสบการณ์ของตนเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น และนำความรู้ที่ได้เหล่านั้นมาพัฒนาความคิด เพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติงานที่ดีกว่าอยู่เสมอ

แพรวดาว สอนงพันธ์ (2557, น.5-9) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์ ประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์ บูรณาการ และก่อให้เกิดความร่วมมือกับทุกภาคส่วน รวมทั้งสามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการเพื่อจัดทำนโยบาย และก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาโรงเรียนในอนาคต

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความสามารถพื้นฐานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด และปัญญาในการบริหารงานภายในสถานศึกษา คิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ บูรณาการให้เข้ากับสภาพปัจจุบัน และบริบทของสถานศึกษา

5) ทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills)

Drake and Roe (1986) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Instructional Skills) ได้แก่ ความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน เป็นผู้มีความรู้ และเป็นนักวิชาการที่ดี

แพรวดา สมองผัน (2557, น.5-9) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเสมอ เข้าใจในหลักสูตรและมีหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของชุมชน ส่งเสริมการจัดเรียนรู้แบบบูรณาการ เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน และการสืบเสาะ เป็นต้น นอกจากนี้ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี ส่งเสริมการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีห้องปฏิบัติการที่เพียงพอ และมีอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ จัดให้มีห้องเรียนออนไลน์ ห้องสมุดดิจิทัลที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา จัดสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการนิเทศอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีตารางนิเทศที่ชัดเจน จัดบุคลากรให้สอนตามวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัด รวมทั้งส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียนรายคนอย่างต่อเนื่อง และสามารถบูรณาการแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น.39) ได้ให้ความหมาย ทักษะทางด้านการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังและนักศึกษาเกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้าง จนสามารถสาธิตให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่าง และทำให้คุณาจารย์เกิดความยอมรับและศรัทธา

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจ เป็นผู้มีความรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี สามารถถ่ายทอดเทคนิค กระบวนการ วิธีการได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

2.3 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู

การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ เป็นการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้โครงการไทยเข้มแข็ง ในเรื่องของการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบกิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพ เพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล

2.3.1 ความหมายของสมรรถนะ

การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้หลายท่าน ดังนี้

จิรพรรณ ทิรญวรเสฏฐ์ (2555, น.19) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ที่แสดงออกทั้งวิถีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัดประเมินและพัฒนาได้ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

อึ้งศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2559) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะสมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติภาคบังคับที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี เพราะถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่จะช่วยให้พนักงานนั้นเป็นพนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดรอดฝั่ง ในขณะที่เดียวกัน บุคลากรที่ขาด Core Competency ก็ต้องได้รับการพัฒนาหรือหากพัฒนาแล้วไม่ดีขึ้นก็บอกได้ว่าพนักงานคนนั้นคงจะไปกับองค์กรนั้นได้ลำบาก

สุนิดา พิณีจการ (2559) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ทักษะและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2558) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะค่านิยม แรงขับจากภายในตัวบุคคล ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

McLean (2015) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่นได้อย่างมีความหมาย

จากการศึกษาสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะทางพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.3.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

การที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคลภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้ สมรรถนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ระบุว่า สมรรถนะ หรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารบุคคล โดยรวมดังนี้

- 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
- 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
- 3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
- 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency ตัวไหนบ้าง
- 5) ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมาก แต่เนื่องจากความต้องการของสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วย หรือด้วยความสามารถของเขาเอง
- 6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความสำคัญของสมรรถนะ หมายถึง สถานศึกษาสามารถคัดเลือกบุคลากรที่ตรงตามความต้องการ มีลักษณะที่ดีทั้งความดี ความสามารถ ทราบถึงระดับและขีดความสามารถในการทำงาน เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และสร้างผลงานในการปฏิบัติงานจนทำให้องค์กรมีการพัฒนาได้เต็มประสิทธิภาพ

2.3.3 ประเภทของสมรรถนะ

แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนักวิชาการได้จำแนกประเภทของสมรรถนะ ดังนี้

จีระ หงส์ดารมภ์ (2556) แบ่งประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารในองค์กร ออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

- 1) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2) สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ช่วยทำให้องค์กรเกิดมูลค่าเพิ่ม (Value-added) อาทิ การมีความรู้เกี่ยวกับการยกเครื่ององค์กร (Reengineering) การเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM : Total quality management) และ Six Sigma เป็นต้น

3) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competency) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย (People Skills) วิสัยทัศน์ (Vision) และความน่าไว้วางใจ (Trust)

4) สมรรถนะด้านประกอบการ (Entrepreneurial competency) ได้แก่ การมีความคิดที่ดีๆ (Good ideas) แนวคิดด้านบริหารจัดการ (Executive ideas) การป้องกันความล้มเหลว (Save failure) และความสามารถจัดการกับความเสี่ยง (Risk management)

5) สมรรถนะระดับมหภาคและสมรรถนะระดับโลก (Macro and global competency) ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์และความเคลื่อนไหวของประเทศและของโลก เช่น รู้ว่าขณะนี้ทั่วโลกกำลังเกิดอะไรขึ้น รู้จักสำรวจความเป็นไปได้และหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน เป็นต้น
อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2557) ประเภทของสมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์การที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์การมีสมรรถนะประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์การ

2) สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial competency) คือ ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นชีตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหารงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์การทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ เช่น การวางแผน การบริหารการเปลี่ยนแปลงความรู้เกี่ยวกับธุรกิจของการไฟฟ้านครหลวง ควรนึกถึงต้นทุน การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์การเสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

3) สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ (Job-based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชีควรต้องมีความรู้ทางการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกันความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกชีตความสามารถชนิดนี้เป็น Functional Competency หรือเป็น Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้

Spencer & Spysruer (1993) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อใช้ในการทำวิจัย ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Essential competency) หมายถึง พื้นฐานของความรู้และทักษะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม

2) สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง สมรรถนะที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถระดับปานกลาง (Average Performance) ได้ แม้ว่าสมรรถนะด้านนี้จะยากต่อการพัฒนาแต่ก็เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระยะยาว

3) สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ (Strategic competency) หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กร แต่มุ่งไปที่สมรรถภาพขององค์กร (Organizational capability) รวมไปถึงสมรรถนะที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรม การให้บริการ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) จัดประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ โดยจัดทำเป็นโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการไทย ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสะสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และ ความร่วมแรงร่วมใจ

2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

McClelland (1973) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะ เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3) สมรรถนะองค์การ (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิต เครื่องใช้ไฟฟ้า หรือ บริษัท พอร์ต (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4) สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5) สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ ประกอบไปด้วย 2 สมรรถนะ ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูไทยทั้งระบบที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง ลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2.3.4 สมรรถนะหลักของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (2553) การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู อันประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครูของ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะ วิชาชีพครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการประเมินสมรรถนะ ครูของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) มาเป็นแนวคิดหลักในการประเมินสมรรถนะ ของครู ดังนี้ การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ เป็นการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง พ.ศ. 2555 โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนา ครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินเพื่อประเมินสมรรถนะใน การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และใช้เป็นฐานข้อมูล ในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, น.24 อ้างถึงใน กาญจนา ใจทาหลี, 2555, น.24-25)

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)
- 2) การบริการที่ดี (Service Mind)
- 3) การพัฒนาตนเอง (Self-Development)
- 4) การทำงานเป็นทีม (Team Work)
- 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนา ประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2.2 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมของสมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจ งาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

จากการศึกษาสรุปว่า สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน มุ่งมั่น ตั้งใจ และอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อต่อยอดและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตารางที่ 2.3 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมของสมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind)
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	1. ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาสรุปว่า สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส คิดถึงผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้รับบริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ตารางที่ 2.4 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมของสมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development)
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

จากการศึกษาสรุปว่า สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็น ผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตารางที่ 2.5 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมของสมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work)
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมาย ความสำเร็จร่วมกัน
4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ
4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	<ol style="list-style-type: none"> 1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส
4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

จากการศึกษาสรุปว่า สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม มีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตารางที่ 2.6 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมของสมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
5.1 ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
5.2 มีวินัย และความ รับผิดชอบในวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค
5.3 การดำรงชีวิตอย่าง เหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ตารางที่ 2.6 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมของสมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
5.4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ 2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

จากการศึกษาสรุปว่า สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ มีวินัย มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครนายก

การบริหารงานโดยแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายแยกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2553 เป็นต้นมา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2564, น.4) ดังนั้น จึงมีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา (ประถมศึกษา) และเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ขึ้นมาใหม่ โดยทั่วประเทศ แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา (ประถมศึกษา) จำนวน 183 เขต และเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) จำนวน 62 เขต มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 มกราคม 2564 เป็นต้นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครนายก เป็นหน่วยงานบริหารราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกลุ่มงานทั้งหมด 10 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มอำนวยการ

2) กลุ่มนโยบายและแผน 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 6) หน่วยตรวจสอบภายใน 7) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 9) กลุ่มกฎหมายและคดี และ 10) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 131 โรง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 1,331 คน จำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2563 มีจำนวนทั้งสิ้น 19,359 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้ดำเนินการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับพระบรมราโชบาย ในพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดี ศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ด้านการพัฒนาการศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยบูรณาการความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่มงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศูนย์พัฒนาการศึกษา โรงเรียนในสังกัด ตามหลักการกระจายอำนาจให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับผลประโยชน์สูงสุด เพื่อขับเคลื่อนภารกิจและพัฒนาการศึกษาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและผลผลิต ผลลัพธ์และตัวชี้วัดที่กำหนด โดยมีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

วิสัยทัศน์

“พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู บุคลากร เน้นคุณธรรม ดำรงความเป็นไทย ใส่ใจสิ่งแวดล้อมเตรียมพร้อมสู่นาคต ลดความเหลื่อมล้ำ น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

- 1) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่คุณธรรมเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- 2) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
- 3) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นมืออาชีพ
- 4) สร้างความตระหนักและปลูกฝังให้ผู้เรียนมีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย และเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

6) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

7) ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่อนาคต Thailand 4.0

ค่านิยมองค์กร

“วางใจ รับผิดชอบ เป็นคำตอบในการทำงาน” (TRA to W)

T = Trust วางใจ

R = Responsible รับผิดชอบ

A = Answers to Work

เป็นคำตอบในการทำงาน (เป็นการคาดหวังขององค์กร จากบุคลากรในสังกัด ต่อการสร้างความสัมพันธ์ ความเชื่อมั่น (Belief) การตัดสินใจ (Decision) และการกระทำ (Action) ที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อร่วมกันต่อพันธกิจสำคัญสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม สร้างประโยชน์ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน)

เป้าหมาย

1) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรม มีสุขภาพที่เหมาะสม ตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง โลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2) ผู้เรียนมีความสามารถพิเศษ ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษาและอื่นๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

4) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดี ของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี วินัย รักษาศีลธรรม

5) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบ ข้อมูลสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

นโยบายหลัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยยึดแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และมุ่งสู่ Thailand 4.0 ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

จุดเน้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้กำหนดจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6 จุดเน้น 24 ตัวชี้วัด ดังนี้

จุดเน้นที่ 1 ยกระดับผลสัมฤทธิ์

1) ร้อยละ 100 ของนักเรียนปฐมวัย มีความพร้อมที่จะเข้าเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

2) ร้อยละ 80 ของโรงเรียนที่มีผลการประเมิน RT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 รวมเฉลี่ย เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 3

3) ร้อยละ 80 ของโรงเรียนที่มีผลการประเมิน NT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 รวมเฉลี่ย เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 3

4) ร้อยละ 80 ของโรงเรียนที่มีผลการประเมิน O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

5) ร้อยละ 80 ของโรงเรียนที่มีผลการประเมิน O-NET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 3

6) ร้อยละ 100 ของเด็กพิเศษเรียนรวมได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

7) ร้อยละ 100 ของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

จุดเน้นที่ 2 ทักษะคิดแก้คล่อง

- 1) ร้อยละ 80 ของครูที่จัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการคิด
- 2) ร้อยละ 80 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 3 มีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน
- 3) ร้อยละ 80 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีทักษะการคิดขั้นสูง

จุดเน้นที่ 3 ว่องไวเขียนอ่าน

- 1) ร้อยละ 100 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อ่านออกเขียนได้
- 2) ร้อยละ 80 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 อ่านคล่องเขียนคล่อง
- 3) ร้อยละ 80 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 6 อ่านรู้เรื่อง เขียนสื่อความได้
- 4) ร้อยละ 80 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 มีสมรรถนะด้านการอ่านตามแนว PISA
- 5) ร้อยละ 80 ของนักเรียนมีทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเหมาะสมตามช่วงวัย

จุดเน้นที่ 4 สื่อสารเทคโนโลยี

- 1) ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ
- 2) ร้อยละ 100 ของครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
- 3) ร้อยละ 80 ของนักเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย

จุดเน้นที่ 5 จัดการดีสิ่งแวดล้อม

- 1) ร้อยละ 100 ของสถานศึกษามีความปลอดภัย
- 2) ร้อยละ 100 ของสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3) ร้อยละ 100 ของนักเรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และเห็นถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

จุดเน้นที่ 6 น้อมนำศาสตร์พระราชา

- 1) ร้อยละ 100 ของสถานศึกษามีกิจกรรมน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- 2) ร้อยละ 80 ของนักเรียนมีทักษะอาชีพที่เหมาะสมตามช่วงวัย
- 3) ร้อยละ 80 ของนักเรียนมีทักษะชีวิต

อำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

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

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความรู้ความสามารถของครูผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และสร้างความเข้มแข็งให้เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอย่างเร่งด่วนและจริงจัง จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีกรอบกฎหมายที่สำคัญทางการศึกษา ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์/จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครนายก เป็นแนวทางในการพัฒนาบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ บริบทของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย องค์กรภาครัฐและเอกชน มีกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ ครบวงจร บุคลากรและผู้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และสังเคราะห์แผนพัฒนา ทำให้ได้วิสัยทัศน์ที่เกิดจากการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรที่หลากหลายและกว้างขวาง มีพันธกิจที่สนับสนุนเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นความจริงได้และเกิดประโยชน์ตามเป้าประสงค์ รวมทั้งการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยใช้กรอบของ Balanced Scorecard : BSC และเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จึงได้นำแผนงาน/โครงการตามแผนกลยุทธ์มาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการในแต่ละปี

ตารางที่ 2.7 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
(ข้อมูล ณ วันที่ 9 พฤศจิกายน 2563)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
1.	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	89
2.	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	1
3.	ครู	1,016
4.	พนักงานราชการ	25
5.	อัตรากำลัง	26
6.	ลูกจ้างประจำ	48
7.	ลูกจ้างชั่วคราว	216
	รวม	1,421

ที่มา: แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2563)

ตารางที่ 2.8 จำนวนนักเรียน ปี 2563 (ข้อมูล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2563)

รายการ	จำนวนนักเรียน ปี 2563		
	ชาย	หญิง	รวม
อนุบาล 1	78	80	158
อนุบาล 2	1,006	835	1,841
อนุบาล 3	1,012	984	1,996
รวมระดับก่อนประถมศึกษา	2,096	1,899	3,995
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	1,117	1,017	2,134
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	1,203	1,127	2,330

ตารางที่ 2.8 จำนวนนักเรียน ปี 2563 (ข้อมูล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2563) (ต่อ)

รายการ	จำนวนนักเรียน ปี 2563		
	ชาย	หญิง	รวม
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	1,199	1,126	2,325
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	1,156	1,068	2,224
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	1,210	1,069	2,306
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	1,216	1,071	2,287
รวมระดับประถมศึกษา	7,101	6,505	13,606
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	351	283	634
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	334	242	576
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	296	252	548
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	981	777	1,758
รวมทุกระดับ	10,178	9,181	19,359

ที่มา: แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2563)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ฉันทนา บุญมาก (2555) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการศึกษาสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามสมรรถนะในแต่ละด้าน จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การบริการที่ดี และการพัฒนาตนเอง มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) สมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามสมรรถนะในแต่ละด้าน จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์ และการร่วมมือกับชุมชน การพัฒนาผู้เรียนและภาวะผู้นำ ครูมีสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมากตามลำดับ

เสาวภา พรเสนาะ (2556) ได้ศึกษาการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 403 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และครูผู้สอน จำนวน 303 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของ Schcflle พบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศาวี เจริญจิตต์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ปีการศึกษา 2556 จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 คือ แบบสอบถามทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารวิชาการของสถานศึกษา จำนวน 68 ข้อ การหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.88 ได้ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.40-0.66 และได้ค่าความเชื่อมั่นการบริหารวิชาการของสถานศึกษา เท่ากับ 0.87 ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.31-0.74 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญวรวิทย์ เศรษฐวงศ์สกุล และคณะ (2557) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสพการณ์ในการทำงาน และประสพการณ์ในการอบรมเชิงบริหารต่อปี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน รองลงมาตามลำดับ คือ ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 1) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารไม่แตกต่างกัน 2) จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) จำแนกตามประสพการณ์ในการอบรมเชิงบริหารต่อปีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุธี บูรณะแพทย์ (2557) ได้ศึกษา สมรรถนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 271 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน

ประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า 1) สมรรถนะหลักทั้ง 4 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) สมรรถนะประจำสายงานทั้ง 5 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3) เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูทั้ง 4 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ ปรากฏว่าสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันนั้นคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก 4) เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูทั้ง 5 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มณีรัตน์ คำจำปา (2558, น.93) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 2) ระดับการบริหารงานในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่ดูแลในการดำเนินงานด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านงานบริหารงานทั่วไปควรมีการชี้แจงข้อมูลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาและ ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ และเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้นักเรียนได้บริโภค สีส่ อาหาร อุปกรณ์การเรียนที่จะไปพัฒนาการด้านต่างๆ ได้อย่างเพียงพอ

สุริยา ทองยั้ง (2558) ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม 2) ทราบแนวทางการพัฒนา ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะของผู้บริหารด้านความรู้ความคิด ทักษะของผู้บริหารด้านการศึกษาและการสอน ทักษะของผู้บริหารด้านเทคนิค ทักษะของผู้บริหารด้านมนุษย และทักษะของผู้บริหารด้านมโนภาพ 2) แนวทางการ พัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ทักษะผู้บริหารด้านมโนภาพ ควรพัฒนาวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรง กระตุ้นหรือแรงจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตาม และกำหนดทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานของ โรงเรียนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนประกอบกับต้องมีแผนงานในการพัฒนาโรงเรียนอย่าง ชัดเจน 2) ทักษะผู้บริหารด้านมนุษย คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับในความสามารถของบุคลากร รวมถึงการยกย่องให้เกียรติกันในฐานะของคนที่อยู่ในสายงาน หรือเพื่อนร่วมอาชีพ 3) ทักษะผู้บริหารด้านเทคนิค ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็น การระดมทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างเพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน และมีประโยชน์ คุ่มค่าสูงสุด ทั้งยังสามารถใช้วิธีการต่างๆ เพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ

อุษณีย์ รำไพ (2558) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 150 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's rating scale) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 30 ถึง 85 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') พบว่า 1) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด 2) การเปรียบเทียบทักษะ การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายจะมีทักษะการบริหารงานสูงกว่าครูเพศหญิง 3) การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อุไรวรรณ รักยิ้ม (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 วัดดูประสงค์เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านมโนภาพ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความรู้ความคิด 2) การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ และอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการจัดทำให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=0.93$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กัญญ์วรา ผลเจริญ (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .3 - 83 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และวุฒิการศึกษา ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุษา แซ่เตียว (2559) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) การบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 63 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน 2) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้างานวิชาการ และ 3) ครูผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 189 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารตามแนวความคิดของ Hoyle, English and Steffy) และการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมาเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมาเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดการเรียนรู้ ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน การประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร การบริหารจัดการองค์กร การบริหารจัดการบุคลากร การกำหนดนโยบายและการปกครอง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การวิจัยทางการศึกษา

การประเมินผลและการวางแผน 2) การบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบดังนี้ (1) อยู่ใน ระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (2) อยู่ในระดับมาก 15 ด้าน โดยเรียงลำดับตาม ค่ามัชฌิมมาเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การ พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (3) ทักษะของ ผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชื่อนกมล ประสาทร์ และ อมรรรัตน์ สนั่นเสียง (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะครู 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 127 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามสมรรถนะครู มีค่าความเชื่อมั่น .97 และแบบสอบถาม ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า 1) สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ใน ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัตดาว สาระกุล (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2560) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 2) หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 3) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และ 4) เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ทั้งฉบับเท่ากับ .92 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครู จำนวน 385 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน และการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) (4 ขั้นตอน) สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอย

แบบขั้นตอน และการบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนดิบ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (X_5) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (X_3) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (X_4) และสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) มีค่าเท่ากับ .299, .258, .226, .117 และ .089 ตามลำดับ 3) การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .880 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรับแก้แล้วเท่ากับ .879 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 87.90 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score) $\hat{Y} = .121 + .299 X_2 + .258 X_5 + .226 X_3 + .117 X_4 + .089 X_1$ สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) $\hat{Y}_y = .293 Z_2 + .264 Z_5 + .223 Z_3 + .126 Z_4 + .090 Z_1$ 4) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ บูรณาการการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน เพื่อพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน สามารถติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

सानิตา แคนโพธิ์ (2560) ได้ศึกษาสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) และ 2) แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู รวมทั้งสิ้น 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมมาเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสูงสุดที่สุด มี 1

ลลนา วิชัยชัทคะ [ม.ป.ป.] ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการบริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษากระบวนการบริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะสถานศึกษากับกระบวนการบริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจในสถานศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) กระบวนการบริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีระบบการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการบริหาร และการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r=.88, p<.01$)

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kindred (1975, p.223-A) ได้ศึกษา เรื่อง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีทักษะทางการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะทางด้านความคิด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางด้านเทคนิค ทำให้เกิดปัญหา ดังนี้ ความมีอคติ การขาดเป้าหมายที่แน่นอน การขาดคุณสมบัติผู้นำที่ดี การขาดแผนงานที่ดี และการเกิดบรรยากาศความขัดแย้ง

Oxcelik & Ferman (2006, pp.72-91) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี บทความนี้เป็น การตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ในองค์การ รวมทั้งการทบทวน เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่างๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะได้ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์การต่างๆ สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตามหากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์การและบุคคล

Eimofor (2008) การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของครูในเรื่องเกี่ยวกับทักษะด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่ และความพึงพอใจในการทำงานของครู รวมทั้งยังทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐานของอาจารย์ใหญ่ และทัศนคติของพวกเขาในเรื่องเกี่ยวกับระดับความสามารถของพวกเขา ในการแสดงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงด้วย กลุ่มตัวอย่างของผู้เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูจากโรงเรียนมัธยมศึกษา 518 คน และอาจารย์ใหญ่ 48 คน จากเขตพื้นที่ขนาดใหญ่ 2 แห่งของ Local Government Areas ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไนจีเรีย วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงเส้นแบบหลายทาง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่ มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังนั้น จึงได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านคุณลักษณะพื้นฐานของครูกับความพึงพอใจในการทำงานด้วย ผลการวิจัยยังพบว่า อาจารย์ใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมด้วยจำนวนปีที่มากกว่า สามารถรับรู้ถึงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงได้มากกว่า ในขณะที่พบว่า กลุ่มของอาจารย์ใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมด้วยจำนวนปีที่น้อยกว่า กลับไม่รับรู้ถึงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงได้ จึงกล่าวได้ว่าจำนวนปีในการมีประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพของอาจารย์ใหญ่ และปัจจัยด้านเพศ ยังไม่นับว่าเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญในทัศนคติของพวกเขาในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของพวกเขา ในการแสดงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

Chandler (2009) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินตนเอง การฝึกฝน ความชำนาญ และความแตกต่างของความรู้ของนักศึกษาจิตวิทยา กฎหมาย ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาและภาพรวมของโปรแกรม มีสมรรถนะในระดับสูง การรับรู้ เรื่องการฝึกฝนความชำนาญ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสมรรถนะการสอน ครูเพศหญิงมีสมรรถนะการสอนดีกว่าครูเพศชาย โดยเพศมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างเชื้อชาติกับสมรรถนะการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กัน และความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการสอนกับสมรรถนะการสอน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Javadin; Amin; Tehrani and Ramezani (2010) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการธนาคารแต่ละสาขา ในเมือง Tehran ประเทศอิหร่าน โดยใช้ทักษะการบริหารของแคทซ์ (Katz) ผลการศึกษาพบว่า ทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ทั้งภาพรวมและรายด้าน หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) เป็นทักษะที่จำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะด้านมนุษย (Human skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) เป็นลำดับ โดยทักษะทางเทคนิคนั้นได้รวมไปถึง ประสบการณ์ การศึกษา การฝึกฝน การรู้จัก

ประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค และเครื่องมือต่างๆ ไปใช้ในการทำงานด้วย ซึ่งเขากล่าวว่า การมีทักษะทางเทคนิคที่ดีจะส่งผลให้เกิดทักษะด้านมนุษย์ที่ดีขึ้นตามมา ซึ่งทักษะด้านมนุษย์กล่าวรวมถึงทักษะการสื่อสาร การจัดการปัญหา การสร้างแรงจูงใจ การควบคุมและการทำงานอย่างเป็นระบบ และเขายังกล่าวอีกว่าการที่ผู้บริหารมีทักษะด้านการบริหารที่เพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

Hamdan and et al. (2010, pp.610-616) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทดสอบสมรรถนะการสอนของครูชาวมาเลเซีย ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสมรรถนะการสอน พบว่า ครูเพศหญิงมีสมรรถนะการสอนดีกว่าครูเพศชาย โดยเพศมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างเชื้อชาติกับสมรรถนะการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับสมรรถนะการสอน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่คุณวุฒิกับสมรรถนะการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Onn (2010, pp.464-469) ได้วิจัย เรื่อง สมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสมรรถนะสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 74 รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 50 ส่วนสมรรถนะที่ต่ำที่สุด คือ การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ และติดตามครู และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ร้อยละ 29 - 39

Adegbemile (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารที่จำเป็นสำหรับการบริหารโรงเรียนในประเทศไนจีเรีย ให้มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนการสอน ทักษะด้านการจัดการบุคลากร และทักษะด้านการจัดการงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า ทักษะทั้ง 3 ด้าน มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการใช้พัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยในทักษะด้านการเรียนการสอนนั้น ประกอบด้วย การทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน เพื่อจะได้มีจุดประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ในการสร้างแผนการสอน มีกิจกรรมสำหรับการเรียนการสอน มีการประเมินแผนการเรียนการสอน และประเมินครู เพื่อนำไปพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ๆ สำหรับทักษะการพัฒนาบุคลากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ลักษณะความเป็นผู้นำที่กระตุ้นความสนใจของบุคลากร มีความสนใจในการให้ความช่วยเหลือและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร รวมไปถึงเห็นความสำคัญในการตัดสินใจของบุคลากรด้วย มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล สำหรับทักษะด้านการจัดการงบประมาณให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ต้องประกอบด้วย มีการใช้งบประมาณเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีการจัดวิธีการดูแลงบประมาณโดยบุคลากรที่มีความสามารถ มีการเก็บข้อมูลทางการเงินของโรงเรียนอย่างสุจริต และสามารถตรวจสอบสถานะทางการเงินของโรงเรียนได้

Afshari Mostafa; Hostafa Habib; Qafouri Farzad and Jabari Nahid (2012) ได้ศึกษาทักษะการบริหารจากทฤษฎีของ Katz สำหรับผู้บริหารด้านพลศึกษาของมหาวิทยาลัยในประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า ทักษะด้านมนุษยศาสตร์มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิคตามลำดับ โดยการศึกษาครั้งนี้ยังได้ศึกษาความสำคัญของหัวข้อย่อยในทักษะแต่ละด้านพบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อย่อย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ความมีวินัย การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการวางแผน ทักษะด้านมนุษยศาสตร์ของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การมีอารมณ์ดี การมีทักษะการสื่อสาร และการมีความเป็นผู้นำในที่ประชุม ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การมีความรู้ ประสบการณ์ในการบริหาร การประเมินผลการทำงานเป็นทีม และการจัดการความแตกแยก

Salih Pasa Memisoglu (2015) พบว่า ทักษะของผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องในระดับคุณภาพมาก เมื่อเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดเป้าหมายให้ครูที่ดีจะส่งผลให้นักเรียนประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่อยู่บนพื้นฐานที่เกิดจากความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร ซึ่งทักษะที่จำเป็นที่ต้องมี คือ ทักษะการบริหารจัดการ มีความสามารถในการดำเนินการซึ่งจะทำให้กระบวนการบรรลุผลได้จริงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการวินิจฉัยองค์กร มีความรู้เกี่ยวกับทักษะการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะการจัดการ ซึ่งมีความสำคัญมากสำหรับความสำเร็จขององค์กร สถาบันการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้งานการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับทักษะบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการสำคัญทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยอาศัยทักษะ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) 2) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) 3) ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual skills) 4) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive skills) 5) ทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional skills) ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องมีสมรรถนะที่ดี โดยอาศัยสมรรถนะหลักของครู 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) 2) การบริการที่ดี (Service Mind) 3) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) 4) การทำงานเป็นทีม (Team Work) 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) เพื่อตอบสนองการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จนเกิดเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงานทางการศึกษาและต่อคุณภาพการศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,020 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 พฤษภาคม 2564, กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 285 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp.607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอของสถานศึกษา

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ขนาดประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
อำเภอเมืองนครนายก	368	96
อำเภอปากพลี	67	17
อำเภอบ้านนา	277	92
อำเภอองครักษ์	308	80
รวม	1,020	285

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยถามเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งมี 5 ทักษะ ดังต่อไปนี้คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) 2) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) 3) ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills) 4) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) 5) ทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills) ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.61-65)

- 5 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ประกอบไปด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) 2) การบริการที่ดี (Service Mind) 3) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พินลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.61-65)

5 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก แล้วนำมาสังเคราะห์กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด และรูปแบบของการสร้างข้อคำถามเป็นรายชื่อ

3.3.2 สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน แบบประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ ให้ครอบคลุมเนื้อหาในกรอบแนวคิดและสอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัย

3.3.3 ตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา และตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

3.3.4 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านวัดผลประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านทักษะผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะหลักของครู ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบและวิธีการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of the Item-objective Congruence: IOC) พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงด้านเนื้อหา

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

- เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง
- $\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
- N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.3.5 ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5-1.00 แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนกับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbrach พบว่า ตอนที่ 2 มีค่า .946 และ ตอนที่ 3 มีค่า .904

3.3.6 นำผลการวิเคราะห์หามาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ติดต่อขอจัดทำหนังสือราชการจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

3.4.2 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยการติดต่อขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้กับโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งแนบซองเปล่าเพื่อความสะดวกในการส่งกลับ ในกรณีผู้ตอบแบบสอบถามไม่สะดวกส่งเอกสารมายังผู้วิจัย ผู้วิจัยได้ใช้ QR Code ในการสแกนสำหรับตอบแบบสอบถาม เพื่อเพิ่มความสะดวกให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และลงรหัส (Coding) แล้วนำมาจัดระบบและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.61-65)

4.51-5.00 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.61-65) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : (r)) โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552, น.314) ดังนี้

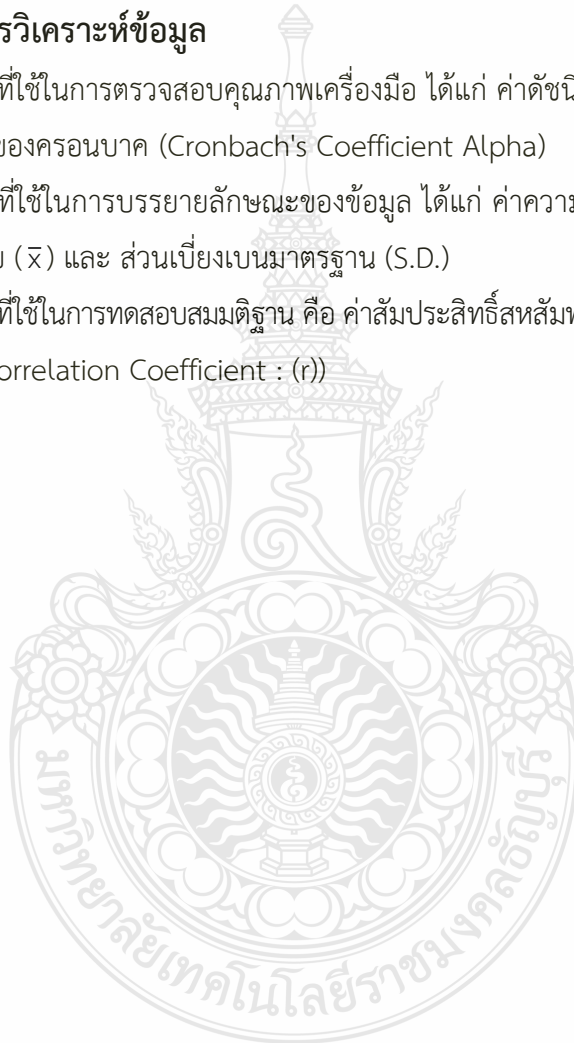
0.90 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
0.70-0.89	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
0.30-0.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
0.30-0.01	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
เท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : (r))



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 285 คน โดยได้รับแบบสอบถามคืนมาครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบความเรียง ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 การวิเคราะห์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครนายก

4.4 การวิเคราะห์สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครนายก

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
SUM A	แทน	ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)
SUM B	แทน	ทักษะด้านมนุษย (Human Skills)
SUM C	แทน	ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills)
SUM D	แทน	ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills)
SUM E	แทน	ทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills)

SUM F	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)
SUM G	แทน	การบริการที่ดี (Service Mind)
SUM H	แทน	การพัฒนาตนเอง (Self- Development)
SUM I	แทน	การทำงานเป็นทีม (Team Work)
SUM J	แทน	จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Teacher's Ethics and Integrity)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 285 คน จำนวน 285 ฉบับ เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

			n = 285
	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	33	11.57
	ครู	252	88.43
	รวม	285	100
เพศ	ชาย	84	29.47
	หญิง	201	70.53
	รวม	285	100
อายุ	น้อยกว่า 20 ปี	-	-
	20 - 30 ปี	123	43.16
	31 - 40 ปี	76	26.67
	41 ปีขึ้นไป	86	30.17
	รวม	285	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

n = 285

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	226	79.30
	ปริญญาโท	59	20.70
	ปริญญาเอก	-	-
	รวม	285	100
ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	101	35.44
	5 - 10 ปี	108	37.89
	11 ปี ขึ้นไป	76	26.67
	รวม	285	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัย ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 88.43 เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 70.53 มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 43.16 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 79.30 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.89

4.3 การวิเคราะห์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

จากการศึกษาระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จาก ประชากร จำนวน 285 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)	4.40	0.43	มาก	2
2. ทักษะด้านมนุษย (Human Skills)	4.21	0.67	มาก	4
3. ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills)	4.41	0.49	มาก	1
4. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills)	4.27	0.49	มาก	3
5. ทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills)	4.20	0.69	มาก	5
รวม	4.29	0.55	มาก	

n = 285

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.49) รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.43) ส่วนทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.69)

เมื่อวิเคราะห์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.3 - 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านที่ 1 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)

n = 285

ทักษะด้านเทคนิค	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เครื่องมือ เช่น สื่อ เทคโนโลยี เพื่อช่วยในการบริหารสถานศึกษา	4.34	0.74	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคและวิธีในการปฏิบัติงานบริหาร	4.53	0.52	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานในการบริหารสถานศึกษา	4.39	0.56	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกฝน ศึกษา และเรียนรู้จากประสบการณ์	4.43	0.56	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญงานบริหารอย่างรอบด้าน	4.41	0.50	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำ ชี้แนะแนวทางให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้	4.29	0.85	มาก	6
รวม	4.40	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านที่ 1 ทักษะด้านเทคนิค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคและวิธีในการปฏิบัติงานบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.52) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกฝน ศึกษาและเรียนรู้จากประสบการณ์ ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำ ชี้แนะแนวทางให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.86)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านที่ 2 ทักษะด้านมนุษย (Human Skills)

n = 285

ทักษะด้านมนุษย	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง	4.36	0.80	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำและความมั่นใจ	4.32	0.85	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามั่นคงในอารมณ์	4.26	0.84	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น	4.04	0.94	มาก	8
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ	4.30	0.80	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.95	0.97	มาก	9
7. ผู้บริหารสถานศึกษารู้วิธีสร้างทีมงาน	3.91	0.92	มาก	10
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.35	0.81	มาก	2
9. ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวคนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	0.84	มาก	5
10. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความแตกต่างของมนุษย	4.26	0.83	มาก	6
รวม	4.20	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านที่ 2 ทักษะด้านมนุษย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.80) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษารู้วิธีสร้างทีมงาน ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.97)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านที่ 3 ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills)

n = 285

ทักษะด้านการคิดรวบยอด	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพรวมของสถานศึกษา	4.00	0.92	มาก	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สถานศึกษาจากองค์ประกอบภายในองค์กร	4.65	0.49	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าถึงและเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร	4.53	0.63	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดในองค์กร	4.57	0.50	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจระบบโครงสร้างของงาน	4.47	0.61	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจระบบโครงสร้างตำแหน่ง	4.34	0.78	มาก	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในนโยบายการจัดการศึกษา	4.36	0.80	มาก	5
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจระบบการบริหารงานภายในสถานศึกษา	4.34	0.83	มาก	6
รวม	4.41	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านที่ 3 ทักษะด้านการคิดรวบยอด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สถานศึกษาจากองค์ประกอบภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.49) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดในองค์กร ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพรวมของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.92)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านที่ 4 ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills)

n = 285

ทักษะด้านความรู้ความคิด	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จได้	4.15	0.87	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด และปัญญาในการบริหารงานภายในสถานศึกษา	4.14	0.87	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาคิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์	4.09	0.89	มาก	9
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์	4.42	0.57	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ	4.40	0.59	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม	4.28	0.77	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ	4.26	0.84	มาก	6
8. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.30	0.82	มาก	4
9. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานแบบบูรณาการให้เข้ากับสภาพปัจจุบันและบริบทของสถานศึกษา	4.35	0.78	มาก	3
รวม	4.27	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านที่ 4 ทักษะด้านความรู้ความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสม

กับสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.57) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.89)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านที่ 5 ทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills)

n = 285				
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนได้ดี	4.25	0.84	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน	4.04	0.94	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจ	4.31	0.80	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี	3.95	0.97	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดเทคนิค กระบวนการ วิธีการได้อย่างเหมาะสม	4.28	0.81	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้ตลอดเวลา	4.36	0.81	มาก	1
รวม	4.20	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านที่ 5 ทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.81) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจ ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.97)

4.4 การวิเคราะห์สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

จากการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากประชากร จำนวน 285 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

สมรรถนะหลักของครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)	4.31	0.54	มาก	5
2. การบริการที่ดี (Service Mind)	4.36	0.48	มาก	4
3. การพัฒนาตนเอง (Self- Development)	4.43	0.49	มาก	1
4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.38	0.57	มาก	3
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)	4.42	0.51	มาก	2
รวม	4.38	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.49) รองลงมาคือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.51) ส่วนการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.54)

เมื่อวิเคราะห์สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.9 - 4.13

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)

n = 285

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ครูมีความสามารถในการวางแผน	4.21	0.49	มาก	7
2. ครูมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย	4.31	0.78	มาก	4
3. ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์	4.27	0.88	มาก	5
4. ครูมีความสามารถในการสังเคราะห์ภารกิจงาน	4.32	0.79	มาก	3
5. ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	4.33	0.83	มาก	2
6. ครูมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.27	0.79	มาก	5
7. ครูมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ต่อยอดและพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	4.44	0.63	มาก	1
รวม	4.31	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ต่อยอดและพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.63) รองลงมาคือ ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.83) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูมีความสามารถในการวางแผน ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.49)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind)

n = 285

การบริการที่ดี	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ครูมีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	4.53	0.51	มากที่สุด	1
2. ครูมีความตั้งใจและเต็มใจในทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส	4.22	0.87	มาก	3
3. ครูคิดถึงผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้รับบริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ	4.20	0.90	มาก	4
4. ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ	4.49	0.51	มาก	2
รวม	4.36	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.51) รองลงมาคือ ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูคิดถึงผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้รับบริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.90)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development)

n = 285

การพัฒนาตนเอง (Self- Development)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ครูมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้	4.42	0.59	มาก	3
2. ครูมีการติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	4.40	0.59	มาก	5
3. ครูมีการแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.53	0.52	มากที่สุด	1
4. ครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	4.39	0.56	มาก	6
5. ครูสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	4.43	0.56	มาก	2
6. ครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	4.41	0.50	มาก	4
รวม	4.43	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีการแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.52) รองลงมาคือ ครูสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูมีการสร้าง องค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.56)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

n = 285

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.73	มาก	3
2. ครูมีการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.75	มาก	4
3. ครูมีการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	4.31	0.82	มาก	5
4. ครูมีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.44	0.65	มาก	1
5. ครูมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.43	0.69	มาก	2
รวม	4.38	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.65) รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.69) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูมีการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)

n = 285

จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	4.45	0.73	มาก	3
2. ครูมีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ	4.39	0.76	มาก	5
3. ครูมีวินัย มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ	4.40	0.72	มาก	4
4. ครูมีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	4.47	0.61	มาก	1
5. ครูมีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.38	0.72	มาก	6
6. ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ	4.46	0.74	มาก	2
รวม	4.42	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.61) รองลงมาคือ ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.74) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูมีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.72)

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

ตัวแปร	SUM A	SUM B	SUM C	SUM D	SUM E	SUM F	SUM G	SUM H	SUM I	SUM J
SUM A	1									
SUM B	.756	1								
SUM C	.876	.847	1							
SUM D	.802	.976	.886	1						
SUM E	.803	.974	.895	.987	1					
SUM F	.875	.943	.922	.975	.970	1				
SUM G	.736	.306	.657	.368	.399	.508	1			
SUM H	.832	.319	.616	.395	.405	.532	.883	1		
SUM I	.878	.838	.941	.867	.873	.907	.626	.642	1	
SUM J	.708	.323	.721	.401	.403	.515	.822	.793	.644	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูง ($r = 0.72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) (SUM D) กับทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills) (SUM E) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.987 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) (SUM D) กับทักษะด้านมนุษย (Human Skills) (SUM B) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.976 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) (SUM B) กับการบริการที่ดี (Service Mind) (SUM G) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.306 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก 2) ศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 285 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอของสถานศึกษา จากตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp.607-610)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 67 ข้อ มีผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 88.43 เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 70.53 มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 43.16 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 79.30 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.89

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า

1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ส่วนทักษะ ด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านที่ 1 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคและวิธีในการปฏิบัติงานบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกฝน ศึกษาและเรียนรู้จากประสบการณ์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำ ชี้แนะแนวทางให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้

3) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านที่ 2 ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหาร สถานศึกษารู้วิธีสร้างทีมงาน

4) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านที่ 3 ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สถานศึกษาจากองค์ประกอบภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดใน องค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพรวมของสถานศึกษา

5) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านที่ 4 ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็น ระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์

6) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านที่ 5 ทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ บุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อ การเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

5.1.3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า

1) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ต่อยอดและพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูมีความสามารถในการวางแผน

3) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูมีการปรับปรุงและพัฒนา ระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูคิดถึงผลประโยชน์ที่เกิดกับ ผู้รับบริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ

4) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีการแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

5) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการ พัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูมีการปรับตัว เข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

6) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

รองลงมาคือ ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูมีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = 0.720$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) (SUM D) กับทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills) (SUM E) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.987 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ทักษะด้านความรู้ ความคิด (Cognitive Skills) (SUM D) กับทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) (SUM B) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.976 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) (SUM B) กับบริการที่ดี (Service Mind) (SUM G) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.306 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น อภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) และทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคนิคและวิธีในการปฏิบัติงานบริหารอย่างหลากหลาย โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของบริบทงานนั้นๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้ตลอดเวลา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการวิเคราะห์สถานศึกษาจากองค์ประกอบภายในองค์กร เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาของสถานศึกษา และสามารถปรับตัว ปรับปรุงและประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ ทัดดาว สาระกุล (2561) ได้ศึกษา ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มณีรัตน์ คำจำปา (2558, น.93) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

ทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (1995, น.90-102) ได้กล่าวไว้ว่าทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ มี 3 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่ง โดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวกับวิธีกระบวนการดำเนินการหรือเทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะภายในส่วนร่างกายด้วย 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ รวมถึงเข้าใจความต้องการของคนอื่น และกระตุ้นคนอื่นในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจหน่วยงานที่สังกัดในทุกลักษณะและทุกขั้นตอนอย่างละเอียด สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน

1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคนิคและวิธีการในการปฏิบัติงานบริหารอย่างหลากหลาย รอบคอบ มีความชำนาญงานบริหารอย่างรอบด้าน เป็นไปตามแบบแผนในการปฏิบัติราชการ ทำให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งมีการฝึกฝน ศึกษาและเรียนรู้จาก ประสบการณ์ พัฒนาดตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อปรับปรุงและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ให้เข้ากับบริบทของ สถานศึกษาและสภาพปัจจุบัน เกิดการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ เพื่อสร้างทรัพยากรในการบริหาร สถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อุไรวรรณ รักยิ้ม (2558, น.118) ได้ศึกษา ทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะด้านเทคนิค โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อุษณีย์ ไร่ไพ (2558, น.72) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านเทคนิค โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุริยา ทองยัง (2558, น.79) ได้ศึกษา ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน วัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารด้านเทคนิคซึ่งมีระดับคุณภาพ ระดับมาก

2) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร

สถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง มีภาวะผู้นำ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ผู้อื่นเกิดความศรัทธาต่อตนเอง สามารถสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจ ชักจูง ให้คำปรึกษา และแนะแนวทางในด้านการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีเยี่ยม ตลอดจนรู้และเข้าใจในการสร้างทีมงาน และการทำงานเป็นทีม โดยตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ สุรียา ทองยั้ง (2558, น.70-71) ได้ศึกษา ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทัดดาว สาระกุล (2561) ได้ศึกษา ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เสาวภา พรเสนาะ (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

3) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สถานศึกษาจากองค์ประกอบภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพปัญหา รู้และตระหนักถึงจุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษา เข้าใจความสัมพันธ์ของระบบโครงสร้างของงานในส่วนต่างๆ ในสถานศึกษา มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะเข้าถึงปัญหาและความซับซ้อนภายในของระบบบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ คาวี เจริญจิตต์ (2557) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า ด้านความคิดรวบยอด โดยภาพรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อุษณีย์ ไร่ไพ (2558) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความคิดรวบยอด โดยภาพรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก

4) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้ความรู้ และประสบการณ์ในด้านการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการวางแผนเพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนและนโยบาย

แก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยตระหนักถึงความถูกต้องและเหมาะสม สามารถคิดเชื่อมโยง ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรคิดเชิงระบบ โดยอาศัยการบริหารงานแบบบูรณาการให้เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษา และสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อุไรวรรณ รักยิ้ม (2558, น.118) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านความรู้คิด โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ บุญยวีร์ย์ เสวตวงศ์สกุล และคณะ (2557) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก

5) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ พัฒนาตนเองและเรียนรู้ตลอดเวลา ตามความถนัดและความสนใจของบุคลากร เพื่อให้เกิดความชอบ และสนุกไปกับการพัฒนาและเรียนรู้ จัดการและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี มีการ ใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจ อีกทั้งยังเป็นผู้ถ่ายทอดเทคนิค กระบวนการ วิธีการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ สุรียา ทองยัง (2558) ศึกษาเรื่อง ทักษะของ ผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน วัดตะล่อม ด้านการศึกษาและการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เสาวภา พรเสนาะ (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการศึกษาและการสอน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน อยู่ในระดับมาก

5.2.2 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการแสวงหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยวิธีการที่ หลากหลายต่อยอดและพัฒนาจากองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมี ประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดประสิทธิผลที่ดีเยี่ยม มีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ มีการแสดง บทบาทผู้นำหรือผู้ตาม มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม จาริตและประเพณี โดยตระหนักถึงจรรยาบรรณ

ของวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับ กัญญ์วรา ผลเจริญ (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชื่นกมล ประสาทร์ และ อมรรัตน์ สนั่นเสียง (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ต่อยอดและพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความสามารถในการสังเคราะห์ภารกิจงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุธี บุรณะแพทย์ (2557) ได้ศึกษา สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชื่นกมล ประสาทร์ และ อมรรัตน์ สนั่นเสียง (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สานิตา แคนโพธิ์ (2560) ได้ศึกษา สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง

2) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ ตั้งใจและเต็มใจในทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับ กัญญ์วรา ผลเจริญ (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริการที่ดี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ฉันทนา บุญมาก (2555) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการศึกษาสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริการที่ดี โดยรวม

และรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สานิตา แดนโพธิ์ (2560) ได้ศึกษา สมรรถนะครูโรงเรียน วัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า การบริการที่ดี มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง

3) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิ บุรณะแพทย์ (2557) ได้ศึกษา สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีการ ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ฉันทนา บุญมาก (2555) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการศึกษา สมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ด้าน การพัฒนาตนเอง (Self-Development) พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชื่นกมล ประสาทร์ และ อมรรัตน์ สนั่นเสียง (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ในภาพรวมมี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

4) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู มีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม มีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน มีการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อน ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กัญญ์วรา ผลเจริญ (2559) ได้ศึกษา สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์ วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สานิตา แดนโพธิ์ (2560) ได้ศึกษา สมรรถนะครู โรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม มีระดับการปฏิบัติอยู่ใน ระดับสูง และสอดคล้องกับ Onn (2010, pp.464-469) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของหัวหน้าฝ่าย โรงเรียนมัธยมศึกษา ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสมรรถนะ สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 74

5) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน

เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีวินัย มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุธี บุรณะแพทย์ (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ฉันทนา บุญมาก (2555) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการศึกษาสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายข้อ

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ บริหารงานแบบบูรณาการให้เข้ากับสภาพปัจจุบันและบริบทของสถานศึกษา แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถคิดจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ มีความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด และปัญญาในการบริหารงานภายในสถานศึกษา สามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้ตลอดเวลา ใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจ สามารถถ่ายทอดเทคนิค กระบวนการ วิธีการได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดการและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนได้ดี บริหารงานโดยคำนึงถึงสอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ คาวี เจริญจิตต์ (2557) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ อุษา แซ่เตียว (2559) ได้ศึกษา ทักษะของ

ผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ดังต่อไปนี้

1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำ ชี้แนะแนวทางให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานต่างๆ เพื่อเข้าถึงปัญหาที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน โดยมีจุดประสงค์เพื่อช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวกให้บุคลากรในการดำเนินงาน เสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบ คอยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์นั้นๆ

2) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษารู้วิธีสร้างทีมงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เลือกใช้บุคลากรให้ตรงตามความถนัด เหมาะสมกับงานนั้นๆ รู้จักธรรมชาติและความแตกต่างของมนุษย์ ส่งเสริมให้บุคลากรคิดเชิงระบบ รู้และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ในทีมงาน มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ทุกคนรู้หน้าที่ ปฏิบัติภารกิจให้ดีที่สุด สามารถสร้างความสามัคคี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันกันและกัน และชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน ร่วมภาคภูมิใจด้วยกัน

3) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มองเห็นภาพรวมของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการสังเคราะห์องค์ประกอบต่างๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อให้เข้าถึงและเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบย่อยๆ เหล่านั้น เพื่อสังเคราะห์ ให้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา และสามารถมองเห็นเป้าหมายหรือภาพรวมของสถานศึกษา โดยมีการกำหนดแผนงาน นโยบาย และวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรและบุคคลภายนอกมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาสถานศึกษา

4) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคิด

นอกจากกรอบได้อย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน มีการคิดแบบรอบด้าน มองปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายมุมมอง ไม่ยึดติดการคิดเพียงด้านเดียว ฝึกฝนการตั้งคำถามและหาคำตอบ ไม่เดินย่ำซ้ำรอยความสำเร็จเดิม พุดคุยรับฟังและขอคำปรึกษาจากผู้อื่น มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนามุมมองและลับความคิดให้แหลมคม

5) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาความรู้ ความคิด มุมมองของตนให้กว้างขวางขึ้น มีความกระตือรือร้นสนใจที่จะเรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ไม่นำความรู้ทางวิชาการไปแสวงหาผลประโยชน์ มีใจเปิดกว้าง ให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นและไม่ปิดกั้นความคิดของผู้อื่น

6) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ครูมีความสามารถในการวางแผน ดังนั้น ครูควรพิจารณาตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร โดยเรียงลำดับความสำคัญและมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนและรอบคอบ มีการตั้งเป้าหมายหรือจุดประสงค์ หาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีอยู่ในสถานศึกษา ให้คุ้มค่าที่สุด และมีเหตุผลเพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปได้โดยเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

7) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ครูคิดถึงผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้รับบริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ ดังนั้น ครูต้องวางตัวอย่างมีมิตร เปิดเผย จริงใจ สนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างกระตือรือร้น แสดงความเต็มใจที่จะให้บริการ ใช้ถ้อยคำชวนฟัง น้ำเสียงไพเราะชัดเจน พุดมีหางเสียง มีค่าขานรับอย่างเหมาะสม โดยตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ แต่ต้องไม่ขัดกับระเบียบวิธีการปฏิบัติทางราชการ และไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากผู้รับบริการ

8) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ดังนั้น ครูควรหมั่นศึกษา แสวงหา และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ควรร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมหรือกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยตระหนักถึงการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้มาไม่ใช่เพื่อพัฒนาตนเองเพียง

เท่านั้น แต่เพื่อนำมาพัฒนาวิชาชีพ สร้างแนวทางหรือนวัตกรรมใหม่ๆ มีการเผยแพร่ถึงองค์ความรู้ รูปแบบ และนวัตกรรมที่สร้างขึ้น เพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายในวิชาชีพ ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนรู้จากบุคคลอื่นอย่างหลากหลาย

9) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ครูมีการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ดังนั้น ครูควรผู้รู้จักประมาณตน มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่พร้อมที่จะช่วยคนอื่นแบบไร้เงื่อนไข สามารถควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกได้ เป็นผู้มีความสามารถยอมรับความจริง มองโลกตามที่เป็น มองโลกในแง่ดี เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

10) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ครูมีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้น ครูต้องมีการแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครู อย่างสม่ำเสมอ มีความอดุสาหะ ขยัน อดทน มุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความศรัทธาและปฏิบัติตามหลักศาสนา เพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพในทุกๆ ด้าน และก่อให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา เพื่อให้บุคคลอื่นใช้เป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิต

11) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) กับการบริการที่ดี (Service Mind) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องมีการสื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับสถานศึกษาเป็นหลัก ผู้บริหารต้องมีการสร้างทีมงาน มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานต่างใกล้ชิด ไม่ปล่อยให้ครูปฏิบัติงานอย่างโดดเดี่ยว เพราะในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานมักมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้ามามีบทบาทในการอำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง ตลอดจนการแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในด้านต่างๆ สามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดีในเวลาเดียวกัน เป็นหัวหน้าทีมงานมากกว่า เป็นผู้บังคับบัญชา นำทีมงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขึ้นปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างมีระเบียบ ขั้นตอน และวิธีที่เหมาะสม ศึกษาค้นคว้ารูปแบบการแก้ปัญหาหรือวิธีการดำเนินการใหม่ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เปลี่ยนไป จากเดิม สร้างความมั่นใจ และส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของงานที่สำเร็จผล เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น ยอมรับเสียงข้างมาก แต่ไม่ทอดทิ้งเสียงส่วนน้อย ขณะเดียวกันครูควรมีการวางแผนการดำเนินการ เมื่อได้รับมอบหมายงานนั้นๆ โดยคำนึงถึงความถูกต้อง และเหมาะสม ไม่ขัดต่อระเบียบของทางราชการ เพื่อประโยชน์สูงสุดที่เกิดขึ้นต่อตัวผู้รับบริการและสถานศึกษา เปิดใจยอมรับถึงความแตกต่างระหว่าง

ผู้ร่วมงานในทีมเดียวกัน มองเห็นถึงข้อดีและข้อด้อยของสมาชิกในทีม และให้ความสำคัญกับความสามัคคี
ในทีมงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู และ
สมรรถนะประจำสายงาน

2) ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบโมเดล
การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู และสมรรถนะประจำสายงาน



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 45ก, 22 กรกฎาคม 2553.
- _____. (2564). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา. ราชกิจจานุเบกษา, 17 กุมภาพันธ์ 2564, น.4.
- กัญญ์วรา ผลเจริญ. (2559). การศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย บูรพา).
- กาญจนา ใจทาสี. (2555). การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของครูผู้สอนในโรงเรียนลำปางกัลยาณี และโรงเรียนกวัดวิชาในเขตจังหวัดลำปาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม).
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. สืบค้นจาก http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html
- คาวี เจริญจิตต์. (2557). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์. (2555). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวทางการปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. นนทบุรี: บั๊กพอยท์.
- จิรพรรณ หิรัญวรเสถียร. (2555). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเสริมงาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา โทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2556). **สมรรถนะ: ประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารในองค์กร.**
กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.
- ฉันทนา บุญมาก. (2555). **สมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา.** (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชื่นกมล ประสาทร์ และ อมรรัตน์ สนั่นเสียง. (2560). **การศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2552). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 11).** กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ทรงพล เจริญคำ. (2563). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (PRINCIPLES AND THEORY EDUCATION ADMINISTRATION).** กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- ทัตดาว สาระกุล. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ทีศนา แคมมณี และคณะ. (2544). **วิทยาการด้านการคิด.** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2559). **สมรรถนะ.** กรุงเทพฯ: สยามการพิมพ์.
- ธีระ รุณเจริญ. (2546). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บุญยวรีย์ เสวตวงศ์สกุล. (2557). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช).
- พระสกล ฐานธมโม (อินทร์คล้าย). (2556). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- เพชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ. (2560). **การศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วารสารสุทธิปริทัศน์ 2560, 100(31), น.144-158.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- _____. (2561). **การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมการมี
ส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- _____. (2561). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา Research in Educational Administration**.
กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- แพรวดาว สอนงผัน. (2557). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนต์รี.
- มนิรัตน์ คำจำปา. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน**.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- มูนา จารง. (2560). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน
เครือข่ายตลิ่งชัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**.
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- รอชีตะ เอ็ง. (2555). **การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามแนวความ
คิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
นราธิวาส**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- ลลนา วิชัยชัชตะ, วรรณวิศา สืบบุญสรณ์ คล้ายจำแลง และ สุชาดา นันทะไชย. [ม.ป.ป]. **ความสัมพันธ์
ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการบริหารและการจัดการ
คุณภาพของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วัลลิกา พูลศิริ. (2562). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี).
- วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ. (2564). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร**. สืบค้นจาก
http://members.thai.net/intira/article_theorymgr.01.html.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิโรจน์ สารรัตน์ และ สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2545). **ผู้บริหารมือใหม่**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- सानิตา แดนโพธิ์. (2560). **สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564**. (กลุ่มงานแผนและนโยบาย). [ม.ป.ท.].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553**. กรุงเทพฯ. [ม.ป.พ.].
- _____. (2562). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ.2562**. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิจัย สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2558). **สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). **คู่มือการบริหารงานพนักงานราชการ 2547**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). **การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษา**. [ม.ป.ท.].
- สุธี บูรณะแพทย์. (2557). **สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี).
- สุนิดา พิณจิการ. (2559). **สมรรถนะ**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- สุภัค ยมพุก. (2558). **การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2. ในเอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาครูทั้งระบบตาม ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2. แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1-2.
- สุรียา ทองยัง. (2558). ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะถ่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เสาวภา พรเสนาะ. (2556). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (เมษายน-มิถุนายน 2557). โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) กุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ. วารสารวิชาการ, 2, น.10-16.
- อำนวยการ พลรักษา. (2556). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- อุษณีย์ รำไพ. (2558). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อุษา แซ่เตียว. (2559). ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อุไรวรรณ รักยิ้ม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- Adegbemile, Oluwadare. (2011). Principals' Competency Needs for Effective Schools' Administration In Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 2(4)
- Afshari Mostafa, Hostafa Habib, Qafouri Farzad & Jabari Nahid. (2012). Prioritizing Managerial Skills Based on Katz's Theory in Physical Education Offices of Universities in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 20(3): 388-394

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Chandler, D. S. (2009). **The Relationship Between Self-appraisal, Professional Training and Diversity Awareness Among - forensic Psychology Student : A Pilot Formative Evaluation.** Available from : <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED505031.pdf>, 3 October 2010.
- Ejimofor, Francis O. (2008, July). **Principals' Transformational Leadership Skills and Thei Teachers' Job Satisfaction in Nigeria.** (Dissertation Abstracts International).
- Fester, J., and Keftl, D. (1991). **The Politics ofthe Administrative Process.** New Jersey: Chatham House.
- Fiedler, Fred. E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness.** New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education.** New York: McGraw-Hill.
- Hamdan, A. R., Najib M. G., & Ting L. H. L. (2010). Teaching Competency Testing Among Malaysian School Teachers. **European Journal of School Sciences, 12(4):** 610-616.
- Hoy, K., and Miskel. G. (2001). **Education Administration : Theory, Research, and Practice** (6th ed.). New York: Random House.
- Javadin Sayed Reza Sayed, Fereshteh Amin, Mayam Tehrani & Ali Ramezani. (2010). Studying the Relationship Between Managerial Skills and Efficiency of Ban Branchers. **Word Applied Sciences Journal, 11(2):** 170–177.
- Katz, R. L. (1995). Skill of an Effective Administrator. **Harvard Business Review, 33(1):** 31-42.
- Kindred, L. (1975). **School public relation.** Englewood Clifis, New Jersey: Prentice-Hall
- Oluwadare Adegbemile, "Principals' Competency Needs for Effective Schools'.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement, 30(3):** 607-610.
- McClelland, D. C. (1973). **Testing for competence rather than for Intelligence,** **American Psychologist.** [n.p.].

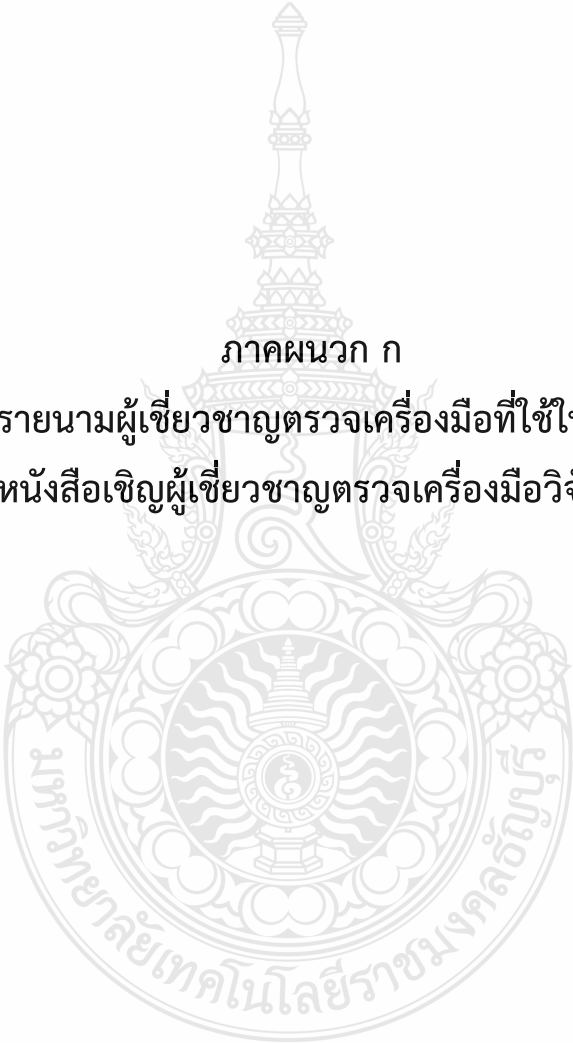
\

บรรณานุกรม (ต่อ)

- McLean. (2015). **The Competency Management: A Competency – Based Approach**.
Brook field: Feb.
- Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, F. D., Jacobs, T. O., & Fleishman, E. A. (2000).
Leadership skills for a changing world: Solving complex social problems.
The Leadership Quarterly, 11(1), 11–35.
- Onn, S. B. S. (2010, June 5). Competencies of Secondary School Heads of Departments:
Implications on Continuous Professional Development. **European Journal of
Social Science**, 14(3): 464-469.
- Ozcelik, G., & Ferman, M. (2006, May). Competency approach to human resource
management : Outcomes and contributions in a Turkish cultural context.
Human Resource Development Review, 5(72): 72-91.
- Salih Pasa Memisoglu. (2015). The Perception of Teachers About Management Skills
of School Principals. (Faculty of Education: Bolu/Turkey: Sümeyra Dilek
Uylas). **Journal Faculty of Humanities and Social Sciences** 5.
- Sergiovanni, T. J. (1983). **Supervision Human Perspectives**. New York: McGraw-Hill.
- Spencer, L. M., and Spencer, S. M. (1993) **Competence at Work: Models for Superior
Performance**. New York: John Wiley & Sons.
- Steer, Richard. M., G. R. Ingron and R. T. Mowday. (1985). **Managing effective
organization : Anintrodction**. Boston: Kent.
- Thelbert, L. Drake and William H. Roe. (1986). **The Principalship** (3rd ed.) NewYork:
Macmillan.
- Zaccaro, S. J., Mumford, M. D., Connelly, M. S., Marks, M. A., & Gilbert, J. A. (2000).
Assessment of leader problem-solving capabilities. **The Leadership
Quarterly**, 11(1): 37–64.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า
อาจารย์ประจำสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์
และสารนิเทศศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. นายประชุม บำรุงจิตร
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอุบลรัตน์ราชกัญญาราชวิทยาลัย
4. ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้สาลีอนุสรณ์)
5. ดร.วิษณุ เป็รียวนิม
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๕๕๖

คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เงินเขົว

เนื่องด้วย นายชัยวิช สุวิกร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมภรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายชัยวิช สุวิกร เพื่อ
ประโยชน์ทางการศึกษาคือไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร อังเสภา)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๓ ๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๕๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา

เนื่องด้วย นายชัยวิช สุวีกร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รศ.ดร.สตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายชัยวิช สุวีกร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อรุโสภา)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

บัณฑิตวิทยาลัยแทนคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๖ ๕๔๙ ๓๖๐๕

โทรสาร ๐๖ ๕๓๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๑/๐๘๕๖



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชชา เศษโยม

เนื่องด้วย นายชัยวิช สุริกร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์อุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.หิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายชัยวิช สุริกร เพื่อ
ประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร อธิโสภ)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์อุดมศึกษา

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๖ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๖ ๕๔๙ ๕๐๕๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๐๘๕๖

คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙/ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วิษณุ เบี้ยวรัมย์

เนื่องด้วย นายชัยธวัช สุริกร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายชัยธวัช สุริกร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อังโสภา)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๐๗๗๖

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประชุม บำรุงจิตร์

เนื่องด้วย นายชัยวัช สุริกร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พินิตพรหม เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายชัยวัช สุริกร เพื่อ
ประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อัฐโสภา)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

ปลัดผู้จัดการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๖ ๕๔๙ ๓๖๐๕

โทรสาร ๐๖ ๕๓๗ ๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
3. แบบสอบถามนี้ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นายชัยวัช สุริกร

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายช็ดถูก (✓) ลงในช่องว่าง (□) ที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถามให้มากที่สุด

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ครูผู้ช่วย <input type="checkbox"/> ครู	
2	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	
3	อายุ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 ปีขึ้นไป	
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	
5	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครนายก

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความ
ต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน
ช่องว่างระดับความคิดเห็น ดังนี้

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก
- 3 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ที่	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวินิจฉัย โดยการวิเคราะห์สมเหตุสมผล					✓

ตัวอย่างข้อที่ 0 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ใน
ประเด็นความคิดรวบยอด ในด้านความสามารถในการวินิจฉัยโดยการวิเคราะห์สมเหตุสมผล มีทักษะ
ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด เป็นต้น

ที่	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 1 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เครื่องมือ เช่น สื่อเทคโนโลยี เพื่อช่วยในการบริหารสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคและวิธีในการปฏิบัติงานบริหาร					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานในการบริหารสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกฝน ศึกษา และเรียนรู้จากประสบการณ์					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญงานบริหารอย่างรอบด้าน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำ ชี้แนะแนวทางให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้					
ด้านที่ 2 ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills)						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำและความมั่นใจ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามั่นคงในอารมณ์					
10	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษารู้วิธีสร้างทีมงาน					

ที่	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวคนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความแตกต่างของมนุษย์					
ด้านที่ 3 ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills)						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพรวมของสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สถานศึกษาจากองค์ประกอบภายในองค์กร					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าถึงและเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ทั้งหมดในองค์กร					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจระบบโครงสร้างของงาน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจระบบโครงสร้างตำแหน่ง					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในนโยบายการจัดการศึกษา					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจระบบการบริหารงานภายในสถานศึกษา					

ที่	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 4 ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills)						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จได้					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด และปัญญาในการบริหารงานภายในสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานแบบบูรณาการให้เข้ากับสภาพปัจจุบันและบริบทของสถานศึกษา					

ที่	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 5 ทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills)						
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนได้ดี					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจ					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดเทคนิค กระบวนการ วิธีการได้อย่างเหมาะสม					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้ตลอดเวลา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้อย่างถี่ถ้วนแล้วพิจารณาว่า สมรรถนะหลักของครูตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างระดับความคิดเห็น ดังนี้

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ที่	สมรรถนะหลักของครู	ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ครูมีความสามารถในการวินิจฉัยโดยการวิเคราะห์ สาเหตุสมผล					✓

ตัวอย่างข้อที่ 0 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าสมรรถนะหลักของครู ในประเด็นการ พัฒนาตนเอง (Self-Development) ในด้านความสามารถในการวินิจฉัยโดยการวิเคราะห์สาเหตุสมผล มีสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด เป็นต้น

ที่	สมรรถนะหลักของครู	ระดับสมรรถนะหลักของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)						
1	ครูมีความสามารถในการวางแผน					
2	ครูมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย					
3	ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์					
4	ครูมีความสามารถในสังเคราะห์ภารกิจงาน					
5	ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์					
6	ครูมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน					
7	ครูมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ต่อยอดและพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ					
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind)						
8	ครูมีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ					
9	ครูมีความตั้งใจและเต็มใจในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส					
10	ครูคิดถึงผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้รับบริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ					
11	ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ					
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development)						
12	ครูมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้					
13	ครูมีการติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ					

ที่	สมรรถนะหลักของครู	ระดับสมรรถนะหลักของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) (ต่อ)						
14	ครูมีการแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
15	ครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ					
16	ครูสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น					
17	ครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย					
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)						
18	ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน					
19	ครูมีการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน					
20	ครูมีการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย					
21	ครูมีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม					
22	ครูมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)						
23	ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ					
24	ครูมีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ					

ที่	สมรรถนะหลักของครู	ระดับสมรรถนะหลักของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
25	ครูมีวินัย มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ					
26	ครูมีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม					
27	ครูมีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
28	ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ					

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

(นายชัยวัช สุริกร)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ค
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครนายก

ที่	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 1 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เครื่องมือ เช่น สื่อ เทคโนโลยี เพื่อช่วยในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคและวิธีในการปฏิบัติงานบริหาร	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.8	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกฝนศึกษา และเรียนรู้จากประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญงานบริหารอย่างรอบด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำชี้แนะแนวทางให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills)									
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำและความมั่นใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้

ที่	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 2 ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) (ต่อ)									
9	ผู้บริหารสถานศึกษามั่นคงในอารมณ์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.8	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษารู้วิธีสร้างทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวคนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความแตกต่างของมนุษย์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills)									
17	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพรวมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สถานศึกษาจากองค์ประกอบภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้

ที่	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าถึงและเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจระบบโครงสร้างของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจระบบโครงสร้างตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในนโยบายการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจระบบการบริหารงานภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills)									
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด และปัญญาในการบริหารงานภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้

ที่	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานแบบบูรณาการให้เข้ากับสภาพปัจจุบันและบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 ทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills)									
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับภารกิจสังคม และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้

ที่	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
36	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดเทคนิค กระบวนการ วิธีการได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

ที่	สมรรถนะหลักของครู	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)									
1	ครูมีความสามารถในการวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
2	ครูมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.8	ใช้ได้
3	ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
4	ครูมีความสามารถในการสังเคราะห์ภารกิจงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
5	ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
6	ครูมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.8	ใช้ได้
7	ครูมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ต่อยอดและพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind)									
8	ครูมีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้

ที่	สมรรถนะหลักของครู	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) (ต่อ)									
9	ครูมีความตั้งใจและเต็มใจในทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
10	ครูกคิดถึงผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้รับบริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
11	ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development)									
12	ครูมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
13	ครูมีการติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
14	ครูมีการแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
15	ครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
16	ครูสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
17	ครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้

ที่	สมรรถนะหลักของครู	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work)									
18	ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
19	ครูมีการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
20	ครูมีการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
21	ครูมีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
22	ครูมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)									
23	ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
24	ครูมีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
25	ครูมีวินัย มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
26	ครูมีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
27	ครูมีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
28	ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .946

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	39

ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .904

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	28

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SUMA	285	2.50	5.00	4.4023	.43708
SUMB	285	1.00	5.00	4.2074	.67301
SUMC	285	2.63	5.00	4.4118	.49709
SUMD	285	1.00	5.00	4.2706	.49559
SUME	285	1.00	5.00	4.2035	.69897
Valid N (listwise)	285				

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก รายด้าน

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	285	1.0	5.0	4.340	.7458
A2	285	3.0	5.0	4.537	.5202
A3	285	2.0	5.0	4.396	.5698
A4	285	2.0	5.0	4.432	.5689
A5	285	3.0	5.0	4.411	.5069
A6	285	1.0	5.0	4.298	.8510
Valid N (listwise)	285				

2. ทักษะด้านมนุษย (Human Skills)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	285	1.0	5.0	4.368	.8056
B2	285	1.0	5.0	4.323	.8564
B3	285	1.0	5.0	4.263	.8418
B4	285	1.0	5.0	4.046	.9427
B5	285	1.0	5.0	4.309	.8067
B6	285	1.0	5.0	3.958	.9741
B7	285	1.0	5.0	3.919	.9215
B8	285	1.0	5.0	4.351	.8156
B9	285	1.0	5.0	4.274	.8447
B10	285	1.0	5.0	4.263	.8376
Valid N (listwise)	285				

3. ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	285	1.0	5.0	4.007	.9269
C2	285	3.0	5.0	4.653	.4986
C3	285	2.0	5.0	4.537	.6304
C4	285	3.0	5.0	4.579	.5086
C5	285	3.0	5.0	4.474	.6140
C6	285	1.0	5.0	4.340	.7872
C7	285	1.0	5.0	4.365	.8094
C8	285	1.0	5.0	4.340	.8307
Valid N (listwise)	285				

4. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D1	285	1.0	5.0	4.151	.8772
D2	285	1.0	5.0	4.147	.8758
D3	285	1.0	5.0	4.098	.8945
D4	285	1.0	5.0	4.425	.5742
D5	285	1.0	5.0	4.407	.5957
D6	285	1.0	5.0	4.288	.7701
D7	285	1.0	5.0	4.263	.8460
D8	285	1.0	5.0	4.302	.8266
D9	285	1.0	5.0	4.354	.7810
Valid N (listwise)	285				

5. ทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E1	285	1.0	5.0	4.253	.8430
E2	285	1.0	5.0	4.046	.9427
E3	285	1.0	5.0	4.319	.8092
E4	285	1.0	5.0	3.958	.9741
E5	285	1.0	5.0	4.281	.8126
E6	285	1.0	5.0	4.365	.8137
Valid N (listwise)	285				

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SUMF	285	1.86	5.00	4.3108	.54459
SUMG	285	2.75	5.00	4.3667	.48183
SUMH	285	2.67	5.00	4.4345	.49132
SUMI	285	1.60	5.00	4.3832	.57286
SUMJ	285	2.67	5.00	4.4292	.51916
Valid N (listwise)	285				

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ราชดำเนิน

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F1	285	3.0	5.0	4.218	.4912
F2	285	1.0	5.0	4.319	.7871
F3	285	1.0	5.0	4.274	.8814
F4	285	1.0	5.0	4.323	.7924
F5	285	1.0	5.0	4.326	.8321
F6	285	1.0	5.0	4.274	.7931
F7	285	3.0	5.0	4.442	.6344
Valid N (listwise)	285				

2. การบริการที่ดี

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
G1	285	3.0	5.0	4.537	.5134
G2	285	1.0	5.0	4.228	.8725
G3	285	1.0	5.0	4.207	.9092
G4	285	3.0	5.0	4.495	.5147
Valid N (listwise)	285				

3. การพัฒนาตนเอง

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
H1	285	3.0	5.0	4.428	.5927
H2	285	3.0	5.0	4.404	.5952
H3	285	3.0	5.0	4.537	.5202
H4	285	2.0	5.0	4.396	.5698
H5	285	2.0	5.0	4.432	.5689
H6	285	3.0	5.0	4.411	.5069
Valid N (listwise)	285				

4. การทำงานเป็นทีม

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I1	285	1.0	5.0	4.368	.7371
I2	285	1.0	5.0	4.347	.7520
I3	285	1.0	5.0	4.316	.8213
I4	285	2.0	5.0	4.449	.6568
I5	285	1.0	5.0	4.435	.6921
Valid N (listwise)	285				

5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
J1	285	1.0	5.0	4.453	.7330
J2	285	1.0	5.0	4.393	.7691
J3	285	1.0	5.0	4.407	.7238
J4	285	3.0	5.0	4.474	.6140
J5	285	1.0	5.0	4.382	.7299
J6	285	1.0	5.0	4.467	.7434
Valid N (listwise)	285				

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

		SUMA	SUMB	SUMC	SUMD	SUME	SUMF	SUMG	SUMH	SUMI	SUMJ
SUMA	Pearson Correlation	1	.756**	.876**	.802**	.803**	.875**	.736**	.832**	.878**	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285
SUMB	Pearson Correlation	.756**	1	.847**	.976**	.974**	.943**	.306**	.319**	.838**	.323**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285
SUMC	Pearson Correlation	.876**	.847**	1	.886**	.895**	.922**	.657**	.616**	.941**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285
SUMD	Pearson Correlation	.802**	.976**	.886**	1	.987**	.975**	.368**	.395**	.867**	.401**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285
SUME	Pearson Correlation	.803**	.974**	.895**	.987**	1	.970**	.399**	.405**	.873**	.403**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285
SUMF	Pearson Correlation	.875**	.943**	.922**	.975**	.970**	1	.508**	.532**	.907**	.515**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285
SUMG	Pearson Correlation	.736**	.306**	.657**	.368**	.399**	.508**	1	.883**	.626**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285
SUMH	Pearson Correlation	.832**	.319**	.616**	.395**	.405**	.532**	.883**	1	.642**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285
SUMI	Pearson Correlation	.878**	.838**	.941**	.867**	.873**	.907**	.626**	.642**	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285
SUMJ	Pearson Correlation	.708**	.323**	.721**	.401**	.403**	.515**	.822**	.793**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ภาคผนวก จ

หนังสือราชการเพื่อขอเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๔๙



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

สพ.นศ.ร.น.ย.อ.	
เลขที่: ๙๙๙๙	
วันที่: ๒๙ ก.ค. ๖๔	
เวลา: ๐๙.๒๐ น.	
<input type="checkbox"/> ต.น.	<input type="checkbox"/> ต.ค.
<input type="checkbox"/> ต.ช.	<input type="checkbox"/> ต.ค.
<input type="checkbox"/> ต.ค.	<input type="checkbox"/> ต.ค.
<input type="checkbox"/> ต.ค.	<input type="checkbox"/> ต.ค.
<input type="checkbox"/> ต.ค.	<input type="checkbox"/> ต.ค.

๓๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

เนื่องด้วย นายชัยวิช สุวัชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นายชัยวิช สุวัชร นักศึกษา ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้ง กำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๖ ๕๔๙ ๕๒๐๕
โทรสาร ๐๖ ๕๔๙ ๕๒๐๙

โรงเรียนวัดบ้านพรือ
เลขที่... ๓๕๐
วันที่ ๒๓.๑๒.๖๔
ปฏิบัติ... ขง...



ที่ ศธ ๐๔๐๘๗/ ๒๕๖๐

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
จ.สุพรรณบุรี อ.เมืองนครนายก นย ๒๖๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้ากับข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด ทุกโรงเรียน

ด้วย นายชัยวิช สุวิกร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

จึงขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู ให้นำนายชัยวิช สุวิกร นักศึกษา
ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้ง
กำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเสรี ขามประไพ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
๑๗.๑๒.๖๔ ครุ.นครนายก
วิชา นศ. ป.โท เก็บข้อมูลวิทยานิพนธ์
- เพื่อทราบ
Orms
๒ ธ.ค. ๖๔

กลุ่มอำนวยการ
โทรสาร ๐๓๗-๓๑๑๑๔๓
โทร ๐๓๗-๓๑๑๑๔๓

๓๐.๗.๖๔
๒๕.๑๒.๖๔

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายชัยวัช สุริกร
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2537
ที่อยู่	72/1 หมู่ 1 ตำบลมะเฟือง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ 31120
การศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (5 ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปริญญาโท ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2561-2562	ตำแหน่ง ครูอัตราจ้าง โรงเรียนบ้านหนองขุนพรม อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2562	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนอนุบาลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก
พ.ศ. 2564	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนอนุบาลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก
โทรศัพท์	081-0644-802
อีเมล	chaitawat_s@mail.mutt.ac.th