

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

GUIDELINES FOR DEVELOPING THE COMPETENCY OF
EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS IN
TRIAM UDOM SUKSA PATTANAKARN AFFILIATED SCHOOLS

ศุภชัย แสงเพชร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในเครือข่ายมัธยมศึกษาพัฒนาการ

ศุภชัย แสงเพชร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

Guidelines for Developing the Competency of Educational
Institution Administrators in Triam Udom Suksa Pattanakarn
Affiliated Schools

ชื่อ - นามสกุล

นายศุภชัย แสงเพชร

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท สมิตร์ สุวรรณ, ศษ.ด.)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 8 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
ชื่อ - นามสกุล	นายศุภชัย แสงเพชร
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปี 2566 จำนวน 334 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้แก่ (1) ความรู้ ควรศึกษาประวัติความเป็นมาขององค์กร และสภาพแวดล้อม จุดเด่นจุดด้อยขององค์กร ตั้งแต่แรกเริ่มจนถึงปัจจุบัน รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับโรงเรียนภายในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ทั้ง 19 โรงเรียน (2) ทักษะ ควรมีการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถด้านทักษะของตนเองในด้านเทคโนโลยี สามารถที่จะส่งเสริมคณะครูให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน (3) คุณลักษณะส่วนบุคคล ควรมีความรักในวิชาชีพ มีความเต็มใจในการให้บริการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนและทุกระดับด้วยกัลยาณมิตร เน้นความพอเพียง พอประมาณของตนเอง และองค์กร

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

Thesis Title	Guidelines for Developing the Competency of Educational Institution Administrators in Triam Udom Suxsa Pattanakarn Affiliated Schools
Name – Surname	Mr. Supachai Saengpet
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This research aimed to: 1) explore the competencies of educational institution administrators in Triam Udom Suxsa Pattanakarn affiliated schools and 2) propose guidelines for developing these competencies.

The sample group consisted of 334 civil servant teachers from Triam Udom Suxsa Pattanakarn affiliated schools in 2023, as well as five informants who participated in interviews. Data collection instruments included questionnaires and interview forms. The statistics used for data analysis were percentages, means, standard deviations and content analysis.

The research findings indicated that: 1) the overall competency level of educational institution administrators in Triam Udom Suxsa Pattanakarn, affiliated schools was rated as the highest level. 2) Guidelines for developing the competency of educational institution administrators in Triam Udom Suxsa Pattanakarn affiliated schools include: (1) Knowledge: Administrators should study the history and environment of the organization, including its strengths and weaknesses from its inception to the present and share information with the 19 schools within the Triam Udom Suxsa Pattanakarn affiliated schools. (2) Skills: Administrators should develop and enhance their technological skills and promote the sustainable use of technology among teachers. (3) Personal characteristics: Administrators should have a passion for the profession, be willing to serve all stakeholders at various levels, foster a culture of friendship and emphasize moderation and sufficiency in both personal and organizational conduct.

Keywords: guidelines for competency development, administrator competency, Triam Udom Suxsa Pattanakarn affiliated schools

กิตติกรรมประกาศ

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

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลา มาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง วิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม ดร.ระติกรณ นิยมะจันทร์ และ นายพิษณุ เดชไธ ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจ ประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ทั้ง 19 โรงเรียน ทั่วประเทศ ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล และการสัมภาษณ์ ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูล แก่ผู้วิจัยในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้อ้างอิงกับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ๆ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอน และให้คำแนะนำกับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน และญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

ศุภชัย แสงเพชร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 คำถามการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	15
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	16
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ.....	45
2.3 บริบทโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ.....	49
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	66
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ.....	66
1.1 ประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	66
1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
1.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	68
1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
1.5 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน	
ในเครือข่ายมอดุมศึกษาพัฒนาการ.....	71
2.1 ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์.....	71
2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
2.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	83
5.2 การอภิปรายผล.....	85
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก - รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	101
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	102
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้การวิจัย.....	107
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ข้อมูลวิจัย.....	108
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	110
ภาคผนวก ค ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	116
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	121
ประวัติผู้เขียน.....	125

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	29
ตารางที่ 2.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ.....	43
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน.....	67
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน.....	74
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดม ศึกษาพัฒนาการ.....	75
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดม ศึกษาพัฒนาการ ด้านความรู้.....	76
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดม ศึกษาพัฒนาการ ด้านทักษะ.....	77
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดม ศึกษาพัฒนาการ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	78



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	15
ภาพที่ 2.1 ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model).....	25
ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ.....	26
ภาพที่ 2.3 ระดับข้อมูลสารสนเทศการเกิดความรู้และปัญญา.....	33



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อทุกวงวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหารของการบริหารจัดการศึกษาภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา ที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545” เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจและการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบัญญัติถึงแนวนโยบายในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจน จำเป็นต้องใช้กระบวนการปฏิรูปการศึกษาเข้ามาดำเนินการ เพื่อให้คนไทยมีศักยภาพสูงสุดในการดำรงชีวิตและร่วมกันพัฒนาสังคมประเทศชาติให้เจริญมั่นคง โดยปฏิรูปทั้งระบบโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาระบบการบริหารบุคลากร การปฏิรูปการเรียนการสอน และปฏิรูประบบการศึกษา สถานศึกษาที่เปิดทำการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้รับผลการปฏิรูปการศึกษาโดยตรง เพราะเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติ (ธีระ รุญเจริญ, 2549) ซึ่งการที่จะปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนนั้น สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงยุคต้นนโยบายและแนวทางจากหน่วยบริหารการศึกษาที่สูงขึ้นไป

สถานศึกษา เป็นองค์การระดับปฏิบัติการที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ บนพื้นฐานความหลากหลายและแตกต่างกันตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ การบริหารจัดการสถานศึกษาจึงมีผู้ที่ผู้เกี่ยวข้องด้วยหลายระดับ ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานโดยรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า สถานศึกษาที่มีคุณภาพขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่ผู้บริหารจะ

ทำภารกิจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา โดยตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง และพยายามใช้ความรู้ ความสามารถ ยุทธศาสตร์ เทคนิคหรือกระบวนการบริหารจัดการ จูงใจโน้มน้าวให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยคำนึงถึงคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุจุดหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จ หรือประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานและขององค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะ คุณลักษณะ และความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำการสิ่งต่างๆ ได้ตามมาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่า เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2554)

ปัจจัยที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้แก่สถานศึกษานั้นย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของสมรรถนะของผู้บริหาร สมรรถนะ (Competency) หรือขีดระดับความสามารถของผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ (กรกต ขาวสะอาด, 2559) ทั้งนี้ยังเกี่ยวข้องกับบุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น ซึ่งอาจจะเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด หรือจากประสบการณ์ในการทำงาน หรือจากการฝึกอบรม และหมายความรวมถึง ระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในสถานศึกษา สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่สถานศึกษาต้องการหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จจะ

แสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรม ที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (รัชชัย แสนดวง, 2565) แต่ปัญหาที่พบเจอในขณะนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงของอัตรากำลัง การโยกย้าย สับเปลี่ยน หรือการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่นั้น ยังไม่มีวิธีการ หรือยังไม่มีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนที่เข้ามารับตำแหน่งใหม่ได้อย่างเหมาะสม และภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งในบางครั้งอาจจะโยกย้ายไปโดยที่ไม่ได้บริหารหรือพัฒนาโรงเรียนเลยแม้แต่น้อยและจำเป็นต้องย้ายไปที่ใหม่อีก ด้วยเหตุผลนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้เวลาอันสั้นและจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการโรงเรียนในเครือข่ายมัธยมศึกษาพัฒนาการ ซึ่งเป็นเครือข่ายโรงเรียนที่มีความแตกต่างจากโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป มีรูปแบบการบริหารจัดการมีความเป็นเอกลักษณ์ และมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นของตนเองอย่างโดดเด่น

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และโรงเรียนในเครือนั้น เกิดจากการร่วมมือของฝ่ายบริหารของแต่ละโรงเรียนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น โดยได้กำหนดแนวทางและร่วมมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการร่วมกัน (โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ, 2566) อันประกอบไปด้วย ความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการให้มีคุณภาพด้านวิชาการและคุณธรรม การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่สูงขึ้น การส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 9 ประการ การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมความสัมพันธ์โรงเรียนในเครือข่ายทั้ง 19 โรงเรียนทั่วประเทศ การบริหารจัดการโรงเรียนในเครือข่ายจึงเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารจัดการให้เป็นไปในแนวทางหรือทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะในการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนทุกคน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น จะเห็นได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมาก เนื่องจากสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดในการกำหนดทิศทาง กำหนดแนวทางของการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพในด้านต่างๆ ของโรงเรียนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ที่มีเครือข่ายของโรงเรียนมากที่สุดในประเทศไทย โดยมีทั้งหมดจำนวน 19 โรงเรียนทั่วประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ามารับตำแหน่งใหม่ในโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมี

สมรรถนะที่เหมาะสมที่จะสามารถนำพาโรงเรียนของตนเองและโรงเรียนอื่นๆ ในเครือข่ายไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงสุด

จากทั้งหมดที่กล่าวมานี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เพื่อใช้เป็นความรู้และเป็นข้อมูลในการค้นคว้าหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์และเหมาะสมในการนำมาใช้บริหารจัดการตนเอง และการบริหารจัดการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ทั้ง 19 โรงเรียน สามารถที่จะพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีความเข้มแข็ง มีมาตรฐาน มีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมไปถึงคุณภาพทางวิชาการของนักเรียนร่วมด้วย ภายใต้ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์เดียวกัน นำไปสู่โรงเรียนระดับแนวหน้าของประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
- 1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

1.3 คำถามการวิจัย

- 1.3.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการอยู่ในระดับใด
- 1.3.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

- 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล
- 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.4.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายการสอนของโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปีการศึกษา 2566 จากทั้งหมด 19 โรงเรียน

ทั่วประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร 63 คน ข้าราชการครู 1,959 คน รวม 2,022 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2566)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ครูโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 19 โรงเรียน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 334 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถสังเกตเห็นได้อย่างโดดเด่นในลักษณะต่างๆ ซึ่งอาจเกิดจากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด หรือเกิดจากการศึกษาและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การฝึกฝนและพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ โดยแสดงถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ และมีผลต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานขององค์กรที่ตั้งไว้

ความรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน มีวิธีการจดจำรายละเอียดข้อมูลของงาน มีความสามารถในการทำความเข้าใจสภาพบริบทของโรงเรียน สามารถสร้างความคิดรวบยอดได้ มีความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีการบริหารงานและการจัดการศึกษา มีความรู้ในการวิเคราะห์ แยกแยะข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีคุณภาพ มีความรู้ในการสังเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสามารถประเมินองค์ความรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีการถ่ายทอดองค์ความรู้กับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงสืบเสาะหาความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

ทักษะ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร มีเทคนิควิธีการต่างๆ จากความคิดรวบยอดสู่การลงมือปฏิบัติ มีการวางแผน ร่วมกันกับคณะครูในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม มีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นในการทำงาน มีความชำนาญในการบริหารงานในองค์กร สามารถใช้สื่อโซเชียลมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน มีความสามารถในการสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีการเจรจาต่อรองเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง มีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดระบบโครงสร้างในการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ และการใช้หลักธรรมในการบริหารโรงเรียน ทั้งครองตน ครองคน ครองงาน มีความประหยัด มัธยัสถ์ สามารถอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและความขัดแย้ง การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต มีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารีต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่คณะครูเพื่อพัฒนางานในทุกๆ ด้าน

โรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ หมายถึง ทุกโรงเรียนที่เข้าร่วมเป็นภาคีได้เปลี่ยนจากชื่อเดิมเป็นชื่อตามโรงเรียนแม่ข่าย คือ “โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ” และใส่ชื่อจังหวัดต่อท้าย หรือใส่ชื่อเครือข่ายตามบริบทการบริหารของโรงเรียนนั้นๆ ปัจจุบันโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีเครือข่ายอยู่ทุกภาคของประเทศไทย โดยโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สถานที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ได้รับมอบหมายให้เป็นโรงเรียนแม่ข่ายในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น รวมถึงนโยบายด้านอื่นๆ ซึ่งโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีทั้งหมดจำนวน 19 โรงเรียน

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะ จนได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 3 องค์ประกอบ สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังภาพประกอบที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ได้ทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะและด้านการบริหารจัดการองค์กร

1.7.2 ได้ทราบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เนื้อหา มาจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยเรียบเรียงเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทาง บริบทโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ

2.1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

2.1.3 ประเภทของสมรรถนะ

2.1.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

2.3 บริบทโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 อ้างถึงใน อนุเทพ กุศลคุ้ม, 2561) ให้คำจำกัดความสมรรถนะ คือ เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้ องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการไว้ กล่าวโดยสรุป สมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่ทำนายผลการปฏิบัติงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานในสาขาต่างๆ ก็ได้ แต่จะใช้ในเรื่องใด ผู้ใช้ต้องมีความเข้าใจ เพราะวิธีการประเมินและจุดประสงค์ของการใช้สมรรถนะจะแตกต่างกันไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2558 อ้างถึงใน ทิพวัลย์ อ่างคำ, 2561) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม แรงจูงใจภายในตัวบุคคล ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ หรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะ มโนทัศน์ในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานผสมผสานกัน จนทำให้บุคคลเหล่านั้นแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

อนุเทพ กุศลคุ้ม (2561) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง สมรรถนะเป็น การกำหนดคุณสมบัติส่วนบุคคล ทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น ทักษะ ความรู้ ซึ่งง่ายต่อการพัฒนา และส่วน คุณลักษณะที่เป็นนามธรรมที่ซ่อนเร้นยังมีอีกมาก ซึ่งพัฒนาได้ค่อนข้างยาก เช่น อัตมโนทัศน์ เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญเกี่ยวกับประสิทธิผลของความสำเร็จของงาน และปัจจัยด้านต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะแรงจูงใจของบุคคล ทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ที่จะเป็พลังผลักดันให้เกิดการปรับปรุงของบุคลากรให้ ความรู้ความสามารถที่จะขึ้นำการปฏิบัติได้

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic Of Attributes) ที่ส่งผลต่อการ แสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน ได้ดีกว่าผู้อื่น

วิชาพัชญ์ โหนะ (2562) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความ สามารถ ทักษะ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกมา มีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่าง จากผู้อื่น ทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ สามารถวัดได้ สังเกตได้ และพัฒนาได้

ณัฐธีรา มีจันทร์ (2562) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ลักษณะหรือ พฤติกรรมในการทำงานที่ปรากฏเฉพาะของบุคคล โดยแสดงออกมาอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่นที่สามารถ สังเกตได้อย่างชัดเจน ซึ่งเกิดจากความรู้ ความสามารถ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ในการทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างดีเยี่ยม

รัชนิกร แสงสว่าง (2564) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จตามมาตรฐานขององค์กร หรือสามารถสร้างผลงานในองค์กรได้อย่างโดดเด่น สร้างความแตกต่างจากผู้อื่น ทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ

ธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น ซึ่งอาจจะเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด หรือจากประสบการณ์ในการทำงานหรือจากการฝึกอบรม และหมายความรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการ ทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในสถานศึกษา สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่สถานศึกษาต้องการ หรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ จะแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

McClelland (1973 อ้างถึงใน ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล, 2560) ได้เสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นการมองคนในภาพรวมทั้งสิ่งที่ปรากฏเห็นและซ่อนอยู่ภายใน และต่อๆ มาได้มีการนำเอาเรื่องของสมรรถนะมาใช้ในงานบริหารบุคคลมากขึ้น โดยเฉพาะในปัจจุบันจะใช้มุมมองด้านสมรรถนะของบุคคลเป็นฐานในการจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์

Aitken (1995 อ้างถึงใน ณัฐธิดา มีจันทร์, 2562) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่สังเกตได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

Clark (1999 อ้างถึงใน ณัฐธิดา มีจันทร์, 2562) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถซึ่งบุคคลสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ โดยผ่านการศึกษา การฝึกอบรมจากประสบการณ์ หรือความสามารถที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ

McLean (2015 อ้างถึงใน ทิพวัลย์ อ่างคำ, 2561) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่น ได้อย่างมีความหมาย

สรุปได้ว่า ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถสังเกตเห็นได้อย่างโดดเด่นในลักษณะต่างๆ ซึ่งอาจเกิดจากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด หรือเกิดจากการศึกษาและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การฝึกฝนและพัฒนาตนเองใน

ด้านต่างๆ โดยแสดงถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ และมีผลต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานขององค์กรที่ตั้งไว้

2.1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคคล องค์กร และการพัฒนาระบบเศรษฐกิจระดับประเทศ เช่น การพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น โดยการนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการสรรหาคัดเลือกบุคคล เพื่อเข้ามาทำงานในส่วนต่างๆ ที่ตรงกับความสามารถของบุคคล การปรับตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับสมรรถนะของตัวบุคคล เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลายๆ องค์กรได้นำเอาความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะมาใช้เป็นตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) เพราะสมรรถนะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินผลจากปฏิบัติงานได้ สมรรถนะยังสามารถเป็นตัวกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเข้มแข็งและความสามารถในการแข่งขันได้ ดังนั้น การที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ต้องการนั้น ควรมีการดึงสมรรถนะที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาใช้ให้เหมาะสมกับงานที่เกี่ยวข้อง จึงจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ชูชัย สมितिไกร (2550 อ้างถึงใน ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล, 2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ดังนี้

- 1) ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดี ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
- 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
- 3) นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานในองค์กร
- 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators: KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง
- 5) ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงขึ้นกว่าเป้าที่กำหนดทุกๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องทุ่มเทความพยายามมากนัก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่า พนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือความสามารถของเขาเอง

6) ช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์การประสบความสำเร็จเร็วยิ่งขึ้น เพราะถ้าพนักงานทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์การกำหนดตลอดเวลาแล้วในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้นๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552 อ้างถึงใน ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล, 2560) กล่าวว่าสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในระดับขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ คุรุสภาซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาท สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ ทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ มีภาวะผู้นำ เข้าถึงขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรมนักเรียน ธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีคุณธรรม จริยธรรม จึงได้ประกาศสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น

หนูกันต์ ปาโส (2562) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคคล องค์กร และการพัฒนาระบบเศรษฐกิจระดับประเทศ เพราะสมรรถนะจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร และเป็นตัวบ่งบอกความสำเร็จในการทำงานได้ดี

ภาคจิรา ผาทอง (2563) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์การ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น หากองค์กรใดมีผู้ที่มีสมรรถนะ องค์การนั้นย่อมเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะไปด้วย ซึ่งส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การจัดวางบุคคลตามตำแหน่ง และการมอบหมายภาระงาน การวางแผนพัฒนา ประเมินการปฏิบัติงาน ฯลฯ ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรและองค์การ เป็นหลักสำคัญที่ทำให้เชื่อมั่นได้ว่า บุคลากรและองค์การนั้นสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

รัชชัย แสนดวง (2565) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคลากร สถานศึกษา และสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน และความสำเร็จของสถานศึกษาดังนั้น หากสถานศึกษาใดมีผู้ที่มีสมรรถนะ สถานศึกษานั้นย่อมเป็นสถานศึกษาที่มีสมรรถนะไปด้วย และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝีมือ การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น

วิกานดา จิรพุทธกร (2565) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ทั้งต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร และบุคลากร โดยเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ จัดการ พัฒนา ป้องกันในองค์กร สามารถลดการสูญเสียทรัพยากรในการบริหารโดยเปล่าประโยชน์ เพื่อให้ได้ประโยชน์อันสูงสุด แนวคิดสมรรถนะ (Competency) สามารถนำไปใช้ในการบริหารคนและองค์การได้อย่างกว้างขวาง และยังสามารถทำให้องค์การบรรลุผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงได้โดยการดึงศักยภาพของพนักงานในองค์กร การสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นและให้รางวัลสำหรับพนักงานที่มีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนเมื่อนำเอาแนวคิดนี้มาใช้ในการบริหารคน คือ

- 1) ช่วยปรับปรุงกระบวนการคัดสรรบุคลากร
- 2) ช่วยปรับปรุงการประเมินศักยภาพของบุคลากร
- 3) ช่วยพัฒนากระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
- 4) ช่วยปรับปรุงกระบวนการสื่อสารเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง
- 5) ช่วยให้พนักงานมีการประเมินและการพัฒนาตนเอง
- 6) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการอบรมและชี้แนะแก่พนักงาน
- 7) ช่วยพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง
- 8) ช่วยสร้างทีมงานที่ประสบความสำเร็จ
- 9) ช่วยให้การออกแบบงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมรรถนะสามารถนำมาใช้ในการบริหารหลายๆ ด้านได้ ดังนี้

- 1) การวางแผนความก้าวหน้าของบุคลากร (Succession Planning) องค์กรควรมีการวางแผนให้พนักงานอย่างเหมาะสมที่สุด โดยพนักงานอาจได้รับการเลื่อนขั้น หรือโยกย้ายตำแหน่งตามความสามารถที่ปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ ทั้งนี้ทำโดยการทดสอบระดับความสามารถที่องค์กรกำหนดเป็นมาตรฐาน ส่วนที่ดีจะถือเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะเป็นหนทางสู่ความสำเร็จของตนเอง

2) การฝึกอบรม (Training) สมรรถนะจะช่วยให้การจัดทำเส้นทางพัฒนาและฝึกอบรม รวมถึงการออกแบบการฝึกอบรมที่มีรูปแบบอย่างเป็นทางการ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งจะกล่าวถึง ทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่สำคัญ อันจะกลายเป็นพื้นฐานของโปรแกรมที่จะช่วยเลือกเนื้อหา กำหนดวิธีการเรียนรู้ และการประเมินผลผู้เข้าอบรม

3) การเจรจาต่อรองพนักงาน (Employee Bargaining) เมื่อมีการเจรจาต่อรองเรื่องค่าจ้าง เงินเดือน หรือการเปลี่ยนแปลงการทำงาน การกำหนดสมรรถนะจะช่วยให้ฝ่ายจัดการและฝ่ายพนักงานมีความชัดเจนว่า ต้องการอะไรในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และสามารถใช้สมรรถนะนั้นเจรจาต่อรองเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะหรือการจัดสรรเงินค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นได้

4) การรับสมัคร (Recruitment) การระบุสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานระดับต่างๆ จะช่วยทั้งในส่วนผู้ที่ต้องการหางานทำ สามารถพัฒนาทักษะที่ตนเองยังขาดอยู่ และช่วยให้ผู้สัมภาษณ์สามารถคัดเลือกคนเข้าทำงานด้วยการถ่วงน้ำหนักความสามารถของบุคคลที่สมัครงานในระดับหนึ่ง ก่อนว่า ผู้สมัครมีสมรรถนะตามที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งจะเป็นการลดความสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการทดลองงานของพนักงานใหม่ได้อีกทางหนึ่ง

5) การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) ช่วยในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้กับพนักงานใหม่ได้เหมาะสมตามทักษะและความสามารถ มากกว่ากำหนดอัตราค่าตอบแทนเริ่มต้นตามระดับการศึกษา และยังเป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานตามความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะไม่เป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามอายุงานเหมือนในอดีต

6) ระบบข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System; HRIS) สมรรถนะจะเป็นเสมือนฐานข้อมูลในด้านความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งสมรรถนะจะบอกได้ว่าองค์กรต้องการพนักงานลักษณะใด

7) การออกแบบลักษณะงาน (Job Design) สมรรถนะช่วยในการตัดสินใจว่าจะให้ใครทำอะไร และจะต้องใช้พนักงานจำนวนเท่าไรในแต่ละงาน รวมทั้งต้องการทักษะใดเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

8) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ทำให้เกิดความชัดเจนและมีความเข้าใจอย่างกระจ่างในเรื่องของสมรรถนะแก่บุคคลที่ต้องใช้ในงานเฉพาะด้าน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของสมรรถนะ คือ สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรและขับเคลื่อนองค์กร เป็นตัว “กำหนด” และ “ตัดสินใจ” คุณภาพและประสิทธิภาพทางด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรและองค์กร ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากร เป็นมาตรฐานการแสดงผลกิจกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร นำไปสู่การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.1.3 ประเภทของสมรรถนะ

มีผู้ให้แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับประเภทของสมรรถนะไว้หลายทฤษฎีด้วยกัน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมพร้อมสรุปไว้ ดังนี้

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะหลักขององค์กรที่บุคคลทุกระดับขององค์กรต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยเป็นสมรรถนะที่เป็นหลักซึ่งส่งผลให้องค์กรมีผลงานที่แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ

2) สมรรถนะประจำสายงาน เป็นสมรรถนะระดับบุคคลที่บุคคลต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานในการกิจหรือตำแหน่งต่างๆ ประสบความสำเร็จได้ผลผลิตตามที่องค์กรต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้จัดประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ โดยจัดทำเป็นโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการไทย ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และความร่วมมือร่วมใจ

2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะประจำกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงผลงานที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น มีทั้งหมด 20 สมรรถนะ โดยสมรรถนะประจำกลุ่มงานบริหารจะมีเพียง 5 สมรรถนะเท่านั้น ได้แก่ วิสัยทัศน์ ศักยภาพเพื่อการนำการเปลี่ยนแปลง การวางกลยุทธ์ภาครัฐ การควบคุมตนเอง และการให้อำนาจผู้อื่น

สฤัญญา รัศมีธรรมโชติ (2558 อ้างถึงใน ทิพวัลย์ อ่างคำ, 2561) ซึ่งได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competency) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน การพูด หรือการเขียน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่า ความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่จัดเป็นสมรรถนะ

2) สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลที่ผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่น

อย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ รวมไปถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติ เพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ นักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจสมรรถนะกลุ่มนี้ เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

กรกต ขาวสะอาด (2559) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ และ 4 ประเภทย่อย ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล แบ่งได้เป็น สมรรถนะพื้นฐาน ได้แก่ ความรู้ หรือ ทักษะ และสมรรถนะที่สร้างความแตกต่าง ได้แก่ ทักษะ บุคลิก แรงจูงใจ และบทบาททางสังคม สมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็นสมรรถนะหลักคือ สมรรถนะทั่วไปที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะเฉพาะทางที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามสายงานที่ปฏิบัติ

Bryant & Poustie (1999 อ้างถึงใน ณัฐธิดา มีจันทร์, 2562) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ เพื่อใช้ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานห้องสมุดออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุด และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กร จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพนักงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

2) สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral Competency) อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะบุคคล (Personal Competency) หมายถึง คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีอิทธิพล และเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติโดยปกติจะเกี่ยวข้องกับงานหลายๆ ด้านระหว่างองค์กร

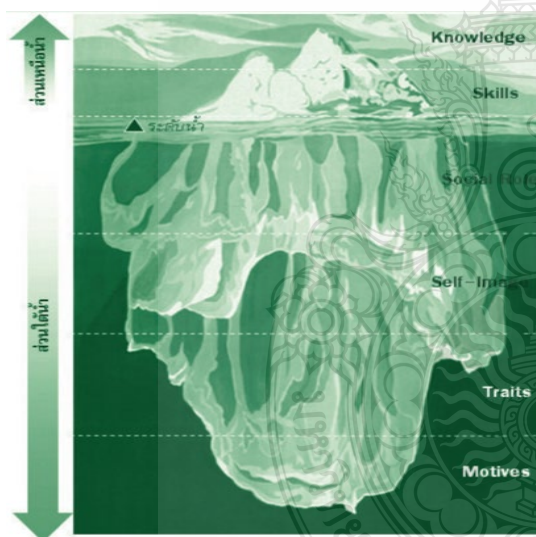
3) สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competency) บางครั้งอาจเรียกว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิค จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะจะแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ด้วยกันคือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสมรรถนะขั้นพื้นฐานทั่วไปที่บุคคลทุกคนมี เช่น ความรู้ ทักษะ ความสามารถอื่นๆ โดยอาจจะมีความคล้ายคลึงกันในส่วนหนึ่งของสมรรถนะ เพราะทุกคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นเหมือนกันได้ และสมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่มีความแตกต่างกันไปตามรูปแบบของงานหรือความถนัดของแต่ละบุคคล รวมถึงตามบทบาทและตำแหน่งของงาน อาจกล่าวได้ว่าเป็นความสามารถเฉพาะทางที่แต่ละบุคคลนั้นปฏิบัติไม่เหมือนกัน แต่จะมีความสัมพันธ์กันเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งต่อการขับเคลื่อนและพัฒนางานองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ได้

2.1.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

McClelland (1973 อ้างถึงใน อัญชลี ไหมทอง, 2565) ได้อธิบายองค์ประกอบของสมรรถนะ โดยใช้รูปแบบภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) โดยมี 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ที่บุคคลนั้นมีอยู่ อาจเป็นความรู้ที่เกิดจากความเข้าใจด้วยตนเองมาแต่กำเนิด หรือเกิดจากการศึกษาเรียนรู้ในสาขาวิชาต่างๆ
- 2) ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถที่ได้จากพรสวรรค์ หรือการฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดความชำนาญพิเศษ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตัว สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือ พฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้อื่น
- 4) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) คือ ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์และคุณค่าของตน
- 5) อุปนิสัย (Traits) คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลที่รวมถึงบุคลิกลักษณะ นิสัยใจคอ ตลอดจนความเคยชินที่เป็นประจำซ้ำเติม จนเกิดเป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคลนั้นขึ้น รวมไปถึงความสามารถต่างๆ ของบุคคลนั้นด้วย
- 6) แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ จินตนาการ แนวโน้ม วิธีคิด วิธีปฏิบัติตน อันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล



ความรู้ (Knowledge): ข้อมูลความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ
 ทักษะ (Skills): ความเชี่ยวชาญ ชำนาญ พิเศษในด้านต่างๆ
 บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role): บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น
 ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image): ความรู้สึก นึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์และคุณค่าของตน
 อุปนิสัย (Traits): ความเคยชิน พฤติกรรมซ้ำๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง
 แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives): จินตนาการ แนวโน้ม วิธีคิด วิธีปฏิบัติตนอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล

ภาพที่ 2.1 ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) จากคู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง

ที่มา: สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2552)

จากภาพองค์ประกอบของสมรรถนะ โดยใช้รูปแบบภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ทั้ง 6 องค์ประกอบ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

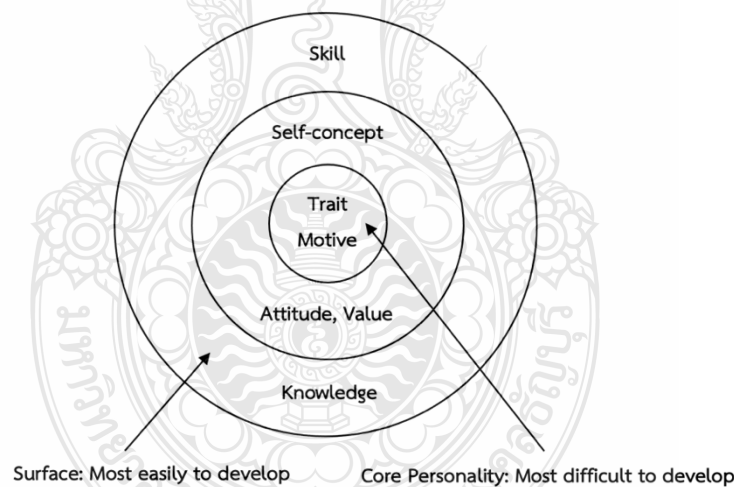
- 1) ระดับความรู้ คือ ความเข้าใจในองค์ความรู้ต่างๆ สามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2) ระดับทักษะ คือ การสั่งสมองค์ความรู้ ประสบการณ์จนเกิดความชำนาญในงานนั้นๆ จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว

3) สมรรถนะ เป็นการบูรณาการความรู้ ทักษะ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ ภายใน อุปนิสัย และแรงผลักดันเบื้องต้น ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถ สร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ สมรรถนะว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะ ส่วนบุคคล (Trait)

Spencer & Spencer (1993 อ้างถึงใน นิธิ เรืองสุขอุดม, 2563) ได้ขยายความหมาย ของสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (underlying characteristic) ที่มีความ สัมพันธ์เชิงเหตุผล จากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (criterion reference) และการปฏิบัติงานที่ ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (superior performance) สามารถอธิบายรายละเอียดองค์ประกอบของ สมรรถนะเพิ่มเติมได้ ตามภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

ที่มา: Spencer & Spencer (1993 อ้างถึงใน นิธิ เรืองสุขอุดม, 2563)

จากภาพที่ 2.2 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) แรงจูงใจ (motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนในการกำหนดทิศทางการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น

2) คุณลักษณะส่วนบุคคล (trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล และรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

3) แนวคิดของตนเอง (self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (attitude) ค่านิยม (value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (self image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

4) ความรู้ (knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5) ทักษะ (skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคล ในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่าย จำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1) สมรรถนะที่สังเกตได้หรือเห็นได้ (visible) ได้แก่ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

2) สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล (hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

พินลพรรณ เพชรสมบัติ (2566) ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 2) การคิดอย่างสร้างสรรค์มุ่งนวัตกรรม 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ 4) การวางแผน และ 5) การบริหารจัดการ

Boyatzis (1982 อ้างถึงใน นิธิ เรืองสุขอุดม, 2563) กล่าวว่า รูปแบบของสมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) แรงจูงใจ (motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล

2) ลักษณะเฉพาะ (traits) คือ ลักษณะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ

3) ภาพลักษณ์ (self-image) คือ ความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจ คำจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิด และการนับถือตนเอง

4) บทบาททางสังคม (social role) คือ การรับรู้ที่ตนเองประพฤติตามบรรทัดฐานสังคมที่เป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับกลุ่มหรือองค์กรทางสังคมที่ตนอยู่

5) ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายการทำงาน

Rylatt and K. Lohan (1995) เสนอว่า สมรรถนะควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) บทบาทหลัก (Key Role) คือ การอธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้างๆ ตามข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่

2) หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) คือ การอธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้างๆ

3) ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) คือ การอธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยงานย่อยนั้นๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้าหรือผลลัพธ์ก็ได้

4) เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) คือ ระดับความต้องการหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ

5) เงื่อนไข (Condition) คือ ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

6) คำแนะนำ (Evidence Guide) คือ การอธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่นๆ และให้ของการประเมินปัญหาสำคัญต่างๆ ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

Kaplan & Norton (2004 อ้างถึงใน นฤมล พัลลุตตัน, 2560) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

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

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

3) คุณค่า (Values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษหรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีม บางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างคุณค่าให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ

ข้อ	องค์ประกอบของสมรรถนะ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พินลพวรรณ เพชรสมบัติ (2566)	McClelland (1973)	Boyatzis (1982)	Spencer and Spencer (1993)	Kaplan and Norton (2004)	สรุป
1.	ความรู้ (knowledge)	✓	✓		✓	✓	4
2.	ทักษะ (Skill)	✓	✓	✓	✓	✓	5
3.	บทบาททางสังคม (Social role)		✓	✓			2
4.	ภาพลักษณ์ (Self-image)		✓	✓	✓		3
5.	คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait)	✓	✓	✓	✓		4
6.	แรงจูงใจ (Motives)		✓	✓	✓		3
7.	การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์		✓				1
8.	การคิดอย่างสร้างสรรค์ มุ่งนวัตกรรม		✓				1
9.	การมีมนุษยสัมพันธ์		✓				1
10.	การวางแผน		✓				1
11.	การบริหารจัดการ		✓				1
12.	เจตคติ (Attitude)				✓		1
13.	ค่านิยม (Values)				✓	✓	2

จากตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมี 13 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 3 ด้าน ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป คือ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล

ดังนั้น การศึกษารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สรุปตัวแปรออกมาได้ทั้งหมด 3 ตัวแปร คือ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งนำมาเป็นแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1) ความรู้

มีผู้ให้แนวคิด ทฤษฎี และความหมายของความรู้ (Knowledge) ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายทฤษฎีด้วยกัน ผู้วิจัยได้รวบรวมพร้อมสรุปได้ ดังนี้

Benjamin S. Bloom (1956) ได้ให้ความหมายของความรู้ ว่าหมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะ วิธีการและกระบวนการต่างๆ รวมถึงแบบกระบวนของโครงการวัตถุประสงค์ในด้านความรู้ โดยเน้นในเรื่องกระบวนการทางจิตวิทยาของความจำ อันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบ โดยก่อนหน้านั้นในปี ค.ศ. 1965 บลูม และคณะ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้หรือพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ของคน ว่าประกอบด้วย ความรู้ตามระดับต่างๆ รวม 6 ระดับ ซึ่งอาจพิจารณาจากระดับความรู้ในขั้นต่ำไปสู่ระดับของความรู้ในระดับที่สูงขึ้นไป โดยบลูม และคณะ ได้แจกแจงรายละเอียดของแต่ละระดับไว้ ดังนี้

(1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำและการระลึกได้ถึง ความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่ายๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำเป็นในสิ่งที่ยู่ยากซับซ้อน และมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

(2) ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการขยายความรู้ ความจำ ให้กว้างออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล การแสดงพฤติกรรมเมื่อเผชิญกับสื่อความหมายและความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

(3) การนำไปปรับใช้ (Application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจหรือใช้ความรู้ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการกับความคิดรวบยอดมาผสมผสานกับความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งนั้น ความคิดรวบยอด (Comprehension) ในเรื่องใดๆ ที่มีอยู่เดิมไปแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่ของเรื่องนั้น

(4) การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถและทักษะที่สูงกว่าความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้โดยมีลักษณะเป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็นส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการสืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ เพื่อดูว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ อันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริง

(5) การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อยหรือส่วนใหญ่เข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกัน การสังเคราะห์จะมีลักษณะของการเป็น

กระบวนการรวบรวมเนื้อหาสาระของเรื่องต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจนขึ้นมาก่อน อันเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ภายในขอบเขตของสิ่งที่กำหนดให้

(6) การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินเกี่ยวกับความคิด ค่านิยม ผลงาน คำตอบ วิธีการ และเนื้อหาสาระ เพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างโดยมีการกำหนดเกณฑ์ (Criteria) เป็นฐานในการพิจารณาตัดสินการประเมินผล จัดได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สูงสุดของพุทธิลักษณะ (Characteristics of Cognitive Domain) ที่ต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปปรับใช้การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์เข้ามาพิจารณาประกอบกัน เพื่อทำการประเมินผลสิ่งหนึ่งสิ่งใด

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548 อ้างถึงใน นฤมล พัลลุดัน, 2560) ได้กล่าวถึงความรู้ (Knowledge) ว่าหมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกส่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/สัมมนาหรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกัน และต่างสายวิชาชีพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2552) ได้ให้ความหมายของ ความรู้ หมายถึง สิ่งที่ส่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติองค์วิชาในแต่ละสาขา รวมทั้งสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2554 อ้างถึงใน ภัทรชา เป้ยนาค, 2561) ได้ให้ความหมายของความรู้ ว่าความรู้เป็นสิ่งที่ส่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะ ความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์

อัจฉราพร ปะทิ (2559) ได้กล่าวถึงความรู้และความเข้าใจ หมายถึง การเข้าใจถึงเรื่องราว ข้อเท็จจริง รายละเอียดต่างๆ ที่เคยมีประสบการณ์หรือพบเจอ และความสามารถในการนำความรู้ที่เก็บรวบรวมมาใช้ ดัดแปลง อธิบาย เปรียบเทียบในเรื่องนั้นๆ ได้อย่างมีเหตุผล ความรู้ ความเข้าใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรง รวมถึงการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ตามขั้นตอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

ชุตินา สุทธิวารี (2560) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายและวัตถุประสงค์ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ ความสามารถในการใช้เหตุผล สามารถจัดบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศที่ดี

ในการทำงาน เป็นประชาธิปไตย มีความมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงาน สามารถแก้ปัญหาในโรงเรียน สามารถ จัดหา และสนับสนุนการเรียนการสอน นำความรู้มาใช้ในการทำงานบรรลุผลสำเร็จ

ภทรชา แปนนาน (2561) ได้สรุปความหมายของความรู้ หมายถึง ความสามารถ ของบุคคลที่ได้จากข้อเท็จจริง เหตุการณ์ต่างๆ ประสบการณ์ รวมทั้งจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า ได้ยินได้เห็น ตลอดจนปฏิบัติได้ โดยผ่านกระบวนการคิดจนเกิดความเข้าใจและสามารถจดจำระลึกได้

ญานิกา ศักดิ์ศรี (2561 อ้างถึงใน ภนิตา อทินวงศ์, 2565) ได้สรุปไว้ว่า ความรู้เป็น สิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรม การถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่ประสบการณ์ รวมถึงปัญหาและแนวทาง แก้ไขที่ได้พบเจอ ทำให้มีประสบการณ์ เกิดการเรียนรู้ มีทักษะเพิ่มขึ้นและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2562 อ้างถึงใน ศิษฏ์ เกตุเอี่ยม, 2564) ให้นิยาม “ความรู้” หมายถึง สาระ ข้อมูล แนวคิด หลักการ ที่บุคคลรวบรวมได้จากประสบการณ์ในวิถีชีวิต ความรู้เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ สังคม และเทคโนโลยี บุคคล เรียนรู้จากประสบการณ์ การศึกษา อบรม การรับถ่ายทอดทางวัฒนธรรม การรับรู้ การคิดและการฝึก ปฏิบัติ จนสามารถสรุปสาระความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ได้ หรือพัฒนาไประดับที่สูงขึ้น

สุชาวดี ณรงค์ชัย (2563) ได้สรุปความหมายของความรู้ไว้ คือ กระบวนการภายใน ของบุคคล อันเกิดจากการรับรู้หรือเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ แล้วสามารถจดจำ ระลึกได้ และแสดงออกมา เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการนำเอาสิ่งที่จดจำ สิ่งที่เป็นประสบการณ์มาใช้ สามารถวัดได้และถ่ายทอดสู่คนอื่นได้

ศิษฏ์ เกตุเอี่ยม (2564) ได้สรุปความหมายของความรู้ไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ทาง สติปัญญาต่อความนึกคิด ซึ่งเชื่อมโยงจากการรับรู้ จากข่าวสารจากการเรียนหนังสือ หรือประสบการณ์ ต่างๆ ในชีวิตที่สั่งสมมา เกิดเป็นการแสดงออกเป็นทักษะหรือถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด การเขียน หรือ การใช้สื่อต่างๆ

พรวลี ตรีประภากร (2564) ได้กล่าวถึงความรู้ หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจ เป็นความรู้ด้านวิชาการ ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษา ทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบัน ฝึกอบรม/สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

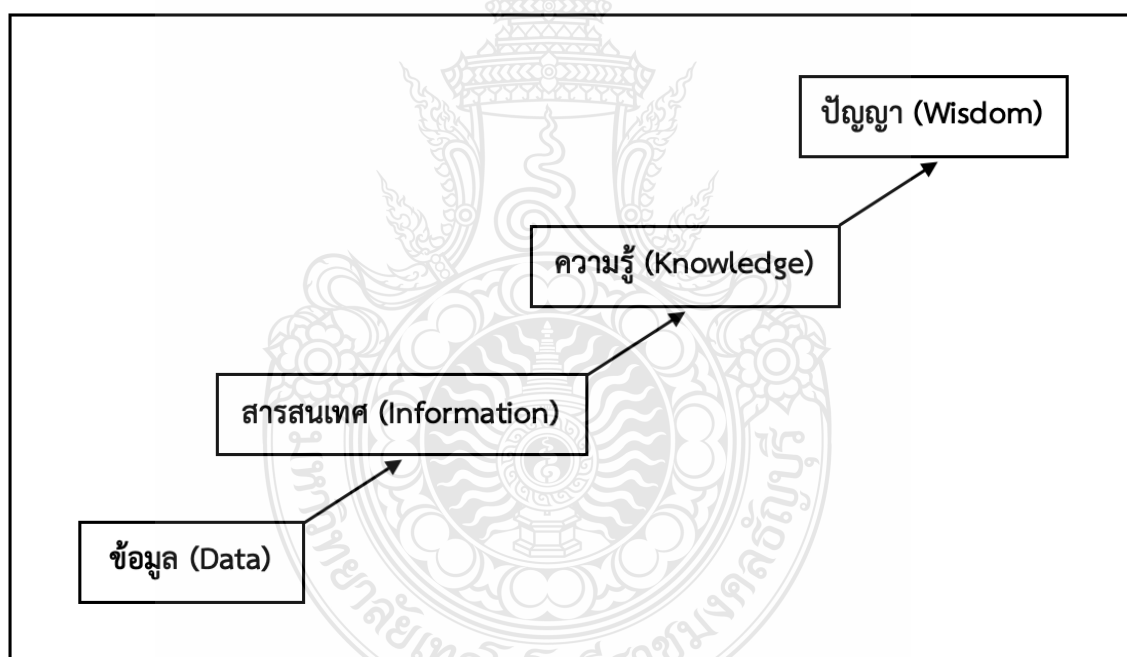
ภนิตา อทินวงศ์ (2565) ได้สรุปความหมายของความรู้ ว่าหมายถึง สิ่งที่บุคคลหนึ่ง สั่งสมมาจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ การศึกษา อบรม ค้นคว้า การได้รับการถ่ายทอด ความรู้จากผู้ที่ประสบการณ์ รวมถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขที่ได้พบเจอ

Edward Sallis & Gary Jones (2002 อ้างถึงใน แก้วเวียง นานาผล, 2551) กล่าวถึงความรู้ คือ การบูรณาการในส่วนของกระบวนการเรียนรู้ที่ซับซ้อนของความเป็นมนุษย์ ความรู้

เป็นกฎแห่งการเข้าถึงความเป็นองค์การที่สร้างและเพิ่มคุณค่า เพื่อผลิตขององค์การและบริการขององค์การ ประกอบด้วย ความหยั่งรู้ (In Sight) และความเข้าใจในการให้ความหมายของสารสนเทศ และข้อมูลที่มีการจัดวางในองค์การ ความรู้เริ่มต้นในหัวใจของสาระวิชาความรู้ และการประเมินและตีความตามกรอบแนวคิดที่ได้ให้ไว้ โดยประสบการณ์ คุณค่า วัฒนธรรมและการเรียนรู้ในบริบทขององค์การ ความรู้จะอยู่ในลักษณะรูปแบบเอกสาร รวมทั้งกระบวนการและแนวดำเนินการ ซึ่งสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

Drake & Roll (1986 อ้างถึงใน อธิภัทร มีแสงเพชร, 2560) ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความคิด มีสติปัญญา และมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทักษะเหล่านี้ เป็นทักษะของผู้บริหาร

Deve Snowden (2003 อ้างถึงใน แก้วเวียง นานาผล, 2551) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า ความรู้เป็นวิธีการที่ใช้การบอกกล่าว (Inform) ด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่การสั่งการของผู้บังคับบัญชาชั้นสูง โดยเริ่มที่ข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ และภูมิปัญญา ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ระดับข้อมูลสารสนเทศการเกิดความรู้และปัญญา

ที่มา: แก้วเวียง นานาผล (2551)

สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน มีวิธีการจดจำรายละเอียดข้อมูลของงาน มีความสามารถในการทำความเข้าใจสภาพบริบทของโรงเรียน สามารถสร้างความคิดรวบยอดได้ มีความเข้าใจต่อในหลักการและทฤษฎีในการบริหารงานและจัดการศึกษา มีความรู้ในการวิเคราะห์ แยกแยะข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีคุณภาพ

มีความรู้ในการสังเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสามารถประเมินองค์ความรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีการถ่ายโอนองค์ความรู้กับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงสืบเสาะหาความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

2) ทักษะ

มีผู้ให้แนวคิด ทฤษฎี และความหมายของทักษะ (Skill) ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายทฤษฎีด้วยกัน ผู้วิจัยได้รวบรวมพร้อมสรุปไว้ ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2552) กล่าวถึง ทักษะด้านการจัดการไว้ 3 ทักษะ คือ

(1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) คือ ความสามารถของผู้บริหารที่เป็นที่ปรึกษา สาธิตวิธีการต่างๆ และสามารถทำงานฝีมือ

(2) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) เป็นการจัดการกับมนุษย์โดยตรงใช้วิธีการต่างๆ จูงใจ สมาชิกอยากทำงานมีวิธีที่สามารถโน้มน้าวเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์

(3) ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) คือ ความสามารถในการมององค์กรในภาพรวม เป็นการพิจารณาหน้าที่ต่างๆ ในองค์กร และผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกไม่ว่าจะเป็นการแปรเปลี่ยนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจ

ปัทมา ไสภิตชาติ (2558) ได้กล่าวถึง ทักษะผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการบริหาร โดยการประสานความชำนาญที่แตกต่างของผู้ปฏิบัติงาน การเอื้ออำนวยประโยชน์ การจูงใจ และการจัดการในรูปแบบต่างๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้จนสำเร็จ ส่งผลให้การดำเนินการในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้ทักษะผู้บริหารตามแนวคิดของ เดเรค และ โรว์ ประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 4) ทักษะด้านมนุษย 5) ทักษะด้านมโนภาพ

อัจฉรา คำพูล (2560) ได้สรุปความหมายของทักษะ หมายถึง ความสามารถในการทำงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของบุคคลทั่วไป

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ใน 5 ทักษะตามแนวคิดของ เดเรค และโรว์ และ แคทซ์ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

(1) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษา และระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัย ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการทำงานให้บรรลุผล โดยใช้กระบวนการกลุ่ม และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในมหาวิทยาลัย ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

(3) ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงาน และเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ

(4) ทักษะทางการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูดการอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังและนักศึกษาเกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความเป็นกันเองกับบุคลากรรอบข้าง จนสามารถสืบทอดให้อาจารย์ผู้เป็นตัวอย่าง และทำให้คณาจารย์เกิดความยอมรับและศรัทธา

(5) ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้และสติปัญญาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ศรัณญา น้อยพิมาย (2562) ได้กล่าวถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการความรู้และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจหรือกิจกรรมต่างๆ ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพโดยอาศัยทรัพยากรบุคคลและกระบวนการบริหารอย่างมีระบบ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ทักษะ ดังนี้

(1) ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ มีการวางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีการจัดทำและใช้แผนปฏิบัติการ และข้อมูลสารสนเทศ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่างๆ ในการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่างๆ สามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ มีวิธีการใน

การปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ โดยการนำสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี เข้ามาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว มีการระดมความคิดในการทำงาน สามารถแนะนำหรือชี้แนะหลักการวิธีปฏิบัติ และเทคนิคการจัดการเรียนการสอนให้กับครูในสถานศึกษา มีเทคนิคในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติด้วยวิธีที่หลากหลายและนำมาใช้ในสถานศึกษาอย่างถูกต้อง สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

(2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวม เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบข่ายของงานได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน มีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์และกลยุทธ์ใหม่ๆ ในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษา สามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยการนำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ๆ ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อนได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ มีวิธีตัดสินใจได้อย่างหลากหลาย เพื่อสนองความต้องการของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีและกระตุ้นให้ครูได้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ ส่งเสริมให้สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ ก่อเกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ทักษะด้านมนุษย (Human skill) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี สามารถทำงานให้บรรลุผลด้วยความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจให้มีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถช่วยเหลือ พร้อมทั้งเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครู และมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา รวมทั้งสร้างกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ทักษะด้านการเรียนการสอน (Instructional skills) หมายถึง ความสามารถในการเป็นนักวิชาการที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน มีความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน พัฒนาและตรวจสอบ

กระบวนการ ในการส่งเสริมและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีการวัดประเมินผล นิเทศ กำกับ ติดตามการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการผลิต และ ติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอน พัฒนาทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งเสริมการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์และกำหนดทรัพยากรที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการใช้กลยุทธ์ เทคนิคต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้มีความหลากหลาย

(5) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive skills) หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจ ของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องของการบริหารงาน การวางแผนและการพัฒนาการปฏิบัติงานระดับ ต่างๆ ภายในสถานศึกษา มีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาสามารถกำหนดทิศทางเพื่อบ่มบ่มเป้าหมาย ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน มีความรู้ในเรื่องการ กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานทุกคนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถ ปฏิบัติได้ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูผู้สอน เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่องานในความรับผิดชอบ สนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงาน สามารถประเมินผลการดำเนินงานได้ตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และมีการสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 อ้างถึงใน สุพรรณษา ไตรรัตน์, 2562) ได้กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารเป็นแนวคิดของ มัณน์ ที่กล่าวถึงผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรมีทักษะ 3 ด้านที่ ผสมผสานกันไปตามอัตราส่วนที่แตกต่างกันได้แก่

(1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมี ประสิทธิภาพในกลุ่ม และสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งการมี อิทธิพล สร้างแรงจูงใจผู้อื่น พัฒนางานกลุ่ม และการยอมรับความเปลี่ยนแปลง เช่น ความเห็นอกเห็นใจ การให้ความสำคัญกับทุกคน มีความจริงใจต่อผู้อื่น ชมเชยให้เกียรติในผลงานของผู้อื่น มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี เป็นต้น

(2) ทักษะทางเทคนิค เป็นทักษะที่ผสมผสานระหว่างความรู้และความสามารถ ในการทำงาน ในหน้าที่ของตน ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่างๆ ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านบริหารบุคคล งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การเงิน

(3) ทักษะทางด้านจัดการ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะบริหารงานและรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือของบุคคล ในการทำงานการสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อผลิตผลและความสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งงาน การควบคุมการประสานงาน การจัดองค์การ การบริหารทรัพยากร รวมทั้งการประเมินผลและติดตามผลการทำงาน

พรวลี ตรีประกาการ (2564) ได้กล่าวถึงทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ สามารถปฏิบัติและแสดงให้บุคคลอื่นเห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้บุคคลนำความรู้นั้นไปใช้ได้

รักติบูล สิริธิลภ (2566) ได้สรุปความหมายของทักษะ หมายถึง ความเชี่ยวชาญในการทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง แบ่งเป็น 2 แบบคือ ทักษะด้านความรู้ที่สามารถเรียนรู้ วัตถุ และนำไปใช้ได้ง่าย กับทักษะทางอารมณ์ที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนา วัตถุและนำไปใช้ได้ยาก โดยในการทำงานจำเป็นต้องมีทั้งทักษะด้านความรู้ และทักษะทางอารมณ์

เดค แอนด์ โรว์ (1986 อ้างถึงใน ศรีธัญญา น้อยพิมาย, 2562) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาควรมี 5 ทักษะ โดยเพิ่มจากทฤษฎี 3 ทักษะของ แคทซ์ คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) อีก 2 ทักษะ ซึ่งทักษะที่เพิ่มคือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) และทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skill) รวมทั้งหมดเป็นทักษะ 5 ทักษะ

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

(2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ได้แก่ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหาร ในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

(3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Instructional skills) ได้แก่ ความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน เป็นผู้มีความรู้ และเป็นนักวิชาการที่ดี

(4) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์ สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ได้

(5) ทักษะด้านโนภาพ (Conceptual skills) ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กร

สรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร มีเทคนิควิธีการต่างๆ จากความคิดรวบยอดสู่การลงมือปฏิบัติ มีการวางแผนร่วมกันกับคณะครูในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม มีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นในการทำงาน มีความชำนาญในการบริหารงานในองค์กร สามารถใช้สื่อโซเชียลมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน มีความสามารถในการสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีการเจรจาต่อรองเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง มีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดระบบโครงสร้างในการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน

3) คุณลักษณะส่วนบุคคล

มีผู้ให้แนวคิด ทฤษฎีและความหมายของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายทฤษฎีด้วยกัน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมพร้อมสรุปไว้ ดังนี้

พัชราภรณ์ ส่องศรี (2555) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของบุคคลในส่วนผู้บริหารสถานศึกษา ว่าหมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดั่งามที่พึงปฏิบัติ หรือสิ่งที่ควรกระทำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

สุนทร แดนดี (2557) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่ต้องการให้เกิดกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปรารถนา ซึ่งลักษณะนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่างๆ อาทิ ความสามารถทางสติปัญญา ความรู้สึนึกคิดทางจิตใจ อารมณ์ คุณธรรม

ลัดดาวล พันตะคุ (2557) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา ศักยภาพภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นบุคคลที่มีความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรมสูงให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นคนที่มี

ความสามารถในการบริหารและจัดการศึกษา ตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาอันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงสงบสุขในสังคมและได้มาตรฐานสากลต่อไป

วรัญญา หามา (2562) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะการ แสดงออกทางพฤติกรรมในเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ว่าเป็นผู้มี บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง เป็นคนที่มีความสามารถในการบริหารและจัดการ ศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาอันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงสงบสุขในสังคม และได้มาตรฐานสากลต่อไป ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้

(1) ความสามารถทางสติปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นนักบริหารมืออาชีพ สามารถใช้ความรู้ในการบริหารสถานศึกษาได้ ทุกลักษณะงาน มีความรู้ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางนโยบายและ แผนงาน มีไหวพริบและปฏิภาณดี มีความสามารถในการบูรณาการสิ่งต่างๆ เพื่อนำไปใช้กับการบริหาร ให้เกิดประสิทธิภาพ ทันยุคทันเหตุการณ์ เปิดใจรับประสบการณ์และเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ๆ สามารถ พัฒนาตนเองและให้ความรู้ การฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารจัดการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาด้วยการใช้ทักษะหลายด้าน เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของครู สามารถมอบหมายงานโดย พิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของครูได้เป็นอย่างดี เชิญกับปัญหาได้ทุกสถานการณ์และพร้อมตัดสินใจแก้ไข ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สามารถนำวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ และกำหนดเป็นนโยบายระยะยาวได้

(2) ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ และวุฒิการศึกษาเหมาะสมกับตำแหน่ง มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใฝ่รู้ใฝ่ใจในการศึกษา เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถของตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นนักวางแผน แก้ไขและพัฒนา สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และเกณฑ์การ ประเมินอื่นๆ ใช้ทรัพยากรได้อย่างดีที่สุดและประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ มีระบบ ระเบียบ และกฎหมาย ให้สอดคล้องกับ แผนงานและกลยุทธ์ที่วางไว้ บริหารเวลาได้ประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาอยู่โรงเรียนเป็นหลัก มีเทคนิคใน การสื่อสาร/การมอบหมายงาน จัดระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการตรวจสอบ ประเมินผล โดยการวิเคราะห์ และใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

(3) ความสามารถในการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะ ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การบริหารสถานศึกษา และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เต็มใจที่จะใช้ความ พยายามในการกระตุ้น หรือผลักดันให้ครูปฏิบัติภาระหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทพพยายามใน

การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามนโยบาย และหลักการมอบหมายงานที่ ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครู มีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรมและ สัมมนา ให้เกียรติ ยกย่อง มีสัมพันธภาพที่ดี เสริมสร้างสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณา ความดีความชอบ การชมเชย ให้รางวัล และสนับสนุนอุปกรณ์ งบประมาณ และอื่นๆ ที่จำเป็นให้กับครู เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้

(4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เข้าใจและแสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีน้ำใจและช่วยเหลือผู้อื่น เป็นกันเอง กับเพื่อนร่วมงานและครูในสถานศึกษา ใส่ใจในเรื่องหน้าที่การทำงานของเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้สร้างความสามัคคีให้เกิดในหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน และยกย่อง ให้เกียรติ มุ่งให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีความร่วมมือประสานงานกันในการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการ ตัดสินปัญหาต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

(5) ความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน นำกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ของสถานศึกษา มีทักษะและมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถกำหนดยุทธวิธีการตัดสินใจตาม ความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์ ใช้สติปัญญาหลักวิชาในการนำข้อมูลสารสนเทศมาช่วยการ ตัดสินใจ ตระหนักถึงปัญหาจนนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สามารถพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ด้วย ความละเอียด รอบคอบ แสดงให้เห็นถึงข้อดี-ข้อเสียของแต่ละทางเลือกให้ปรากฏโดยเด่นชัด แล้วจึง ตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว มีการประเมินทางเลือกด้วยวิธีที่หลากหลายสามารถเลือก ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่เกิดข้อผิดพลาด แก้ไขปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับเวลา โอกาส ศักยภาพ และความต้องการ ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถพิจารณาตรวจสอบ ประเมินผล เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อนำไปปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา โดยพยายามพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในแต่ละวิธี มีการใช้แนวทาง ในการแก้ปัญหาที่สามารถปฏิบัติได้จริง มีการวิเคราะห์ผลติดตามผลที่ได้รับจากการตัดสินใจอย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในสถานศึกษา มีการกำหนดผู้รับผิดชอบใน การปฏิบัติงานก่อนตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ

(6) ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ แนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกล ทันสมัยและ

เป็นไปได้ มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีของครูในสถานศึกษา มีระเบียบวินัย แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีบุคลิกที่ดี สง่างาม น่านับถือ สามารถวางแผนในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติยกย่องและให้ความสำคัญกับผู้อื่น มีความสุภาพ นอบน้อมถ่อมตน ไม่ว่างอำนาจ โอบอ้อมอารี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เสียสละเพื่อส่วนรวมและให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน มอบหมายงานโดยยึดถือความยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต มีความตรงต่อเวลา ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี สามารถสื่อสารและใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เสียสละ และหนักแน่นต่อการแก้ไขปัญหของส่วนรวม มีวุฒิภาวะควบคุมอารมณ์ได้ดี สามารถให้คำปรึกษา แนะนำในด้านต่างๆ แก่ครูในสถานศึกษา มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสรรทรัพยากร การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

(7) ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในวิชาชีพของการบริหาร และมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ไม่ทำ ความเสื่อมเสีย สามารถกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ตรงตามความสามารถ มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละกลุ่มงานอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำหน้าที่อย่างดีที่สุด ไม่ละทิ้งงานแม้จะมีอุปสรรค มาเกี่ยวข้อง แสดงความรับผิดชอบในการแก้ปัญหของสถานศึกษา ยินดียอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งข้อดีและข้อเสีย เมื่อทำงานผิดพลาดเต็มใจรับคำแนะนำ เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและพร้อมแก้ไขปรับปรุง เอาใจใส่ต่อปัญหาของครู นักเรียน ชุมชน และการให้บริการต่างๆ ของโรงเรียน มีความกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญห ตระหนักในสิทธิหน้าที่ รวมถึงความสำนึกของตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน สามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประภารัตน์ จิรสินไพศาล (2564) ได้สรุปความหมายของลักษณะส่วนบุคคลว่า ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน และมีพฤติกรรมในการตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกัน

พรวิลี ตรีประชากร (2564) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะเฉพาะตัว หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป ซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้นสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ส่วนบุคคล

Schiffman & Kanuk (2007 อ้างถึงใน อารีรัตน์ บุญรัตน์, 2561) ได้ให้ความหมายของ ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา และ เชื้อชาติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

สรุปได้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม กับความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ และการใช้หลักธรรมในการบริหารโรงเรียน ทั้งครองตน ครองคน ครองงาน มีความประหยัด มัธยัสถ์ สามารถอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและความขัดแย้ง การประพฤติเป็น แบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต มีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารีต่อเพื่อน ร่วมงาน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่คณะครูเพื่อพัฒนางานในทุกๆ ด้าน

จากผลการวิเคราะห์และการสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือ

เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	
สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
1. ความรู้	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน
	1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความจำ ใส่ใจในรายละเอียดข้อมูลของงาน
	1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจสภาพบริบทของโรงเรียน
	1.4 ผู้บริหารสามารถสร้างความคิดรวบยอดในการพัฒนางานได้
	1.5 ผู้บริหารมีความเข้าใจต่อหลักการและทฤษฎีในการบริหารงานและจัดการศึกษา
	1.6 ผู้บริหารมีความรู้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีคุณภาพ
	1.7 ผู้บริหารสามารถประเมินองค์ความรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
	1.8 ผู้บริหารมีการถ่ายทอดองค์ความรู้กับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

**ตารางที่ 2.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือ
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ (ต่อ)**

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
2. ทักษะ	2.1 ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร 2.2 ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการต่างๆ จากความคิดรวบยอด สู่การลงมือปฏิบัติ 2.3 ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกันกับคณะครูในการ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งด้านวิชาการ และคุณธรรม 2.4 ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่น ในการทำงาน 2.5 ผู้บริหารสามารถใช้สื่อโซเชียลมาใช้ในการบริหาร จัดการโรงเรียน 2.6 ผู้บริหารมีความสามารถในการสานสัมพันธ์กับ ผู้ปกครอง และชุมชน 2.7 ผู้บริหารมีการเจรจาต่อรองเพื่อลดปัญหาความ ขัดแย้ง 2.8 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวต่อ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม 2.9 ผู้บริหารสามารถจัดระบบโครงสร้างในการ บริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.10 ผู้บริหารการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล	3.1 ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสมกับความเป็น ผู้นำ 3.2 ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ กำกับ ติดตามงานอย่าง สม่ำเสมอ 3.3 ผู้บริหารมีการใช้หลักธรรมในการบริหารโรงเรียน ทั้งครองตน ครองคน ครองงาน

**ตารางที่ 2.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือ
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ (ต่อ)**

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
	3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความประหยัด มีธรรมาภิบาล ในการบริหารงานด้านงบประมาณ
	3.5 ผู้บริหารสามารถอดทน อดกลั้นต่อปัญหาและ ความขัดแย้ง
	3.6 ผู้บริหารประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคณะครูและ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน
	3.7 ผู้บริหารมีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต
	3.8 ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารีต่อ เพื่อนร่วมงาน
	3.9 ผู้บริหารมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่คณะครู เพื่อพัฒนางานในทุกๆ ด้าน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอกระบวนการพัฒนาสมรรถนะไว้ ดังนี้

ทรงพล เทพคำ (2557) ระบุถึงแนวทางการยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ตามแนวคิดของ McClelland และ
Kotter พบว่า สมรรถนะตามแนวคิดนี้แบ่งออกได้ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงาน ประกอบด้วย ทักษะ/
ความสามารถ และความรู้ และด้านความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย อัตลักษณ์ส่วนบุคคล คุณลักษณะ
แรงจูงใจ เจตคติ และค่านิยมโดยการแก้ไขปัญหา สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมี
คุณภาพมีความสำคัญสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพ วิสัยทัศน์ขององค์กร และการเป็นผู้ที่มี
ความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ การเป็นผู้บริหารนักพัฒนาการปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายหลัก
คือ คุณภาพผู้เรียนและการนำแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน การจัดลำดับขั้นตอนใน
การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะความเป็นผู้บริหารด้านทักษะ/ความสามารถ
(Skills) ตามแนวคิดของ McClelland และ Kotter มุ่งเน้นด้านคุณภาพของคนและงาน โดยมีปัจจัย
และองค์ประกอบด้านอื่นๆ เป็นปัจจัยเสริมให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นด้าน
แนวคิดวิธีการและนวัตกรรมในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และพันธกิจ
ที่กำหนดไว้ ขณะที่สมรรถนะความเป็นผู้บริหารด้านความรู้ (Knowledge) เรียงตามลำดับ พบว่า การนำ

ผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรสำคัญที่สุด รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมบุคลากรในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงด้วยวิธีการที่หลากหลาย การนำผลจากการเรียนรู้มาพัฒนาองค์กร แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะความเป็นผู้บริหารด้านความรู้ (Knowledge) ตามแนวคิดของ McClelland และ Kotter มุ่งเน้นด้านการใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการโดยมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีความหลากหลายในวิธีการที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ภทริณญา เตชาวัธนโชติ (2563) ได้สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะต้องพิจารณาถึง 1) อัตลักษณ์ส่วนบุคคล ที่แสดงออกมาเป็นคุณลักษณะ แรงจูงใจ เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ 2) ทักษะในการบริหาร ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ โดยที่ผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษใหม่ นอกจากต้องพัฒนาทักษะด้านประสิทธิภาพเชิงกระบวนการความเป็นผู้นำ การพัฒนาการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ภายใต้กระแสสังคมที่เปลี่ยนไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะการบริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง

ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และ เจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย (2549 อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566) ได้เสนอกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม พฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากร ให้เป็นผู้ยึดแนวการทำงานที่เปิดรับ และพร้อมจะสร้างสรรค์งานใหม่ๆ พร้อมเป็นผู้แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีมุมมองผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในเชิงบวก เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และให้โอกาสทีมงานด้วยความสมัครใจ ปลุกฝังแนวคิดที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความตั้งใจจริง การเอาชนะอุปสรรค การทำงานให้ผลออกมาดีที่สุด ความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้อง ความดีงาม ฯลฯ

องค์ประกอบที่ 2 การสื่อสารความจำเป็นในการพัฒนา เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะดำเนินการร่วมกัน การสื่อสารที่สำคัญ ได้แก่

- 1) สื่อสารเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้น เช่น ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ ประโยชน์ของการจัดการความรู้
- 2) สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนในการจัดการความรู้ ตลอดจนเครื่องมือที่จะใช้ในการจัดการความรู้
- 3) สื่อสารถึงบทบาทหน้าที่คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการความรู้

4) สื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของการจัดการความรู้ ตลอดจนความยากและปัญหาที่อาจจะพบในการจัดการความรู้

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการและเครื่องมือ ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ถ้าเป็นการจัดการความรู้ประเภทชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มักจะใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ประเภทฝังลึก (Tacit Knowledge) มักจะเป็นกระบวนการที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันได้ เช่น การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ร่วมกัน การสอนงาน (Coaching) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning) การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice หรือ CoP)

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ และหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการประเมินผลและปรับปรุง เช่น การเรียนรู้โดยการจัดชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) มีกระบวนการขั้นตอน ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมาย (Desired State) ซึ่งเป็นความต้องการในการจัดการความรู้เพื่อตอบคำถามว่า จะนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใด และจะทำให้ใครเป็นผู้ได้รับประโยชน์ในการจัดการความรู้

2) สรรหาผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) เข้าร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ สมาชิกทุกคนที่เข้าร่วมเวทีต้องเป็นความจริง คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานในเรื่องนั้นๆ ที่ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับ เป็นแบบอย่างที่ดี และมาจากความแตกต่าง หลากหลาย จึงจะเกิดพลัง

3) ค้นหาความรู้ฝังลึกในตัวผู้ปฏิบัติ ซึ่งเขามีวิธีการปฏิบัติอย่างไรจึงประสบผลสำเร็จผ่านเทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Telling) โดยใช้กระบวนการสกัดชุดความรู้ (Knowledge Assets) เป็นรายบุคคลแล้วหลอมรวมวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของทุกคนให้เป็นแก่นความรู้ (Core Competence)

4) สร้างความรู้ที่กระจายอยู่มากมายมารวมไว้ เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ โดยจัดทำเป็นฐานข้อมูลต่างๆ ตามความเหมาะสม

5) เลือกและกลั่นกรอง (Refine) โดยสรรหาเลือกความรู้ที่เป็นประโยชน์ และโดดเด่นซึ่งอาจจะนำไปเทียบเคียงทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่มีบันทึกไว้ หากไม่ตรงกับหลักการใดเราอาจจะได้หลักการปฏิบัติใหม่ๆ เพิ่มขึ้น

6) การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Distribution) กิจกรรมนี้นำการจัดการที่เป็นระบบแล้วเผยแพร่แก่นักปฏิบัติที่มีความต้องการจะนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ไปใช้ประโยชน์

7) การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (Use) เป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อมีการจัดการความรู้แล้วไม่นำไปใช้ประโยชน์ก็ไม่บังเกิดผลใดๆ ทำให้เกิดความสูญเปล่าในการจัดการความรู้

8) การนำความรู้ที่ได้มาและผ่านการนำไปใช้แล้วทำให้เกิดประโยชน์จริงมาเก็บไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ไว้เป็นแหล่งความรู้ (Knowledge Assets) เพื่อให้เกิดพลังในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

9) การตรวจสอบ (Monitor) เป็นการทบทวนว่าทุกขั้นตอนของการจัดกระบวนการความรู้ มีขั้นตอนใดที่จะต้องปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขั้นตอนใดมีความเหมาะสมดีแล้ว

องค์ประกอบที่ 5 การวัดผล เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับ ให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหน อันได้แก่ วัดระบบ (System) วัดที่ผลลัพธ์ (Output) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Outcome) การวัดผลจะทำให้เราได้ว่าจัดการความรู้ก่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรมจริงหรือไม่

องค์ประกอบที่ 6 การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณา ได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว บูรณาการกับระบบที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา ในการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้นจะต้องมีสิ่งกระตุ้น ผลักดันให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพิจารณาเรื่องการยอมรับ และให้รางวัลก็เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญ ความสอดคล้อง และความเต็มใจถ่ายทอดร่วมกับผู้อื่น ซึ่งแต่ละองค์กรต้องพิจารณาตามความเหมาะสม เช่น ของรางวัล ประกาศเกียรติคุณ คำยกย่องชมเชย เป็นต้น

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาสมรรถะนั้น มีกระบวนการหลักๆ 3 กระบวนการด้วยกัน คือ 1) พฤติกรรมแรกเริ่ม เป็นพฤติกรรมที่จะบ่งบอกความเป็นตัวตนแรกเริ่มของบุคคลในการที่จะเริ่มพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ ความคิด แรงจูงใจ เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ สิ่งเหล่านี้จะเป็นฐานในการที่จะวิเคราะห์ หรือพิจารณากระบวนการ หรือแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งจะทำให้บุคคลแต่ละบุคคลมีจุดเริ่มต้นและวิธีการที่แตกต่างกัน 2) กระบวนการพัฒนา เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลนั้นเกิดสมรรถนะขึ้น อาจมีได้หลากหลายรูปแบบ อาจจะเป็นกระบวนการหรือเครื่องมือที่จะช่วยให้การค้นหา การเข้าถึง การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือขึ้นกับชนิดของความรู้ของบุคคล ลักษณะขององค์กร ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ 3) การประเมินผลพฤติกรรม เป็นการประเมินการพัฒนาสมรรถนะที่แสดงออกให้เห็นผ่านพฤติกรรมของบุคคล หรือผลผลิตด้านต่างๆ ขององค์กร การได้รับการยอมรับ และประโยชน์ด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นตรงกับเป้าประสงค์ของบุคคลหรือองค์กรที่ได้ตั้งไว้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นที่ประจักษ์

2.3 บริบทโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

2.3.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เป็นโรงเรียนที่ได้รับการประกาศจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2521 เดิมชื่อว่าโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา 2 เพื่อให้เป็นสาขาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พญาไท ทั้งนี้ คุณหญิงบุญเลื่อน เครือตราชู อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ได้ขอที่ดินจากท่านเจ้าสัวอื้อจือเหลียง ซึ่งต่อมา นายยอดยิ่ง เอื้อวัฒนสกุล ผู้เป็นบุตรชายได้เป็นผู้โอนกรรมสิทธิ์ที่ดินจำนวนทั้งหมด 38 ไร่ ให้กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสร้างโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เมื่อ คุณหญิงบุญเลื่อน เครือตราชู ไปดำรงตำแหน่งรองอธิบดีกรมสามัญศึกษา คุณหญิงสุชาติา ถิระวัฒน์ ได้ย้ายมาดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ท่านได้ดำเนินการจัดตั้งสาขาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาขึ้น

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เริ่มรับนักเรียนชั้น ม.1 จำนวน 12 ห้องเรียน ในปีการศึกษา 2521 โดยอาศัยเรียนที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พญาไท ปีต่อมาจึงได้ย้ายมาเรียนในสถานที่ปัจจุบันในปีเดียวกันนี้ (9 พฤศจิกายน 2522) กรมสามัญศึกษาได้ประกาศ เปลี่ยนชื่อโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา 2 เป็น โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้ใช้ตราพระเกี้ยวเป็นสัญลักษณ์ประจำโรงเรียนเช่นเดียวกับ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา และมีปรัชญาของโรงเรียนคือ "ความเป็นเลิศทางวิชาการ และคุณธรรม"

ในปัจจุบัน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เลขที่ 499 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250 โทรศัพท์ 02-722-7970 โทรสาร 02-3213888 เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียน 4,084 คน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา 199 คน ประเภทสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล (โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ, 2566)

2.3.2 การบริหารจัดการโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และโรงเรียนในเครือ เกิดจากการร่วมมือของฝ่ายบริหารของแต่ละโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น และสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการระหว่างโรงเรียน โดยได้กำหนดแนวทางและร่วมมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการร่วมกัน (โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ, 2566) ดังนี้

ปรัชญา

"ความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณธรรม"

วิสัยทัศน์

"มุ่งพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการให้มีคุณภาพ
ด้านวิชาการ และคุณธรรม"

พันธกิจ

- 1) พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้น
- 2) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 9 ประการ
- 3) พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้
- 4) ส่งเสริมความสัมพันธ์โรงเรียนในเครือข่าย

เป้าประสงค์

- 1) ผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้น ร้อยละ 3
- 2) ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 9 ประการ ในระดับ ดีขึ้นไป
- 3) ครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผลงานทางวิชาการ
- 4) โรงเรียนบริหารงานที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่าย และทุกภาคส่วน

ของสังคม

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคูณธรรมนำความรู้ ส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นพลเมืองที่ดีภายใต้
วิถีประชาธิปไตย และปรัชญาของหลักเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และร่วมพัฒนาโรงเรียนในเครือ
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

เพื่อให้ทุกโรงเรียนในเครือข่ายมีภาพลักษณ์และมาตรฐานเดียวกัน ทุกโรงเรียนที่
เข้าร่วมเป็นภาคีได้เปลี่ยนจากชื่อเดิมเป็นชื่อตามโรงเรียนแม่ข่าย คือ “โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
พัฒนาการ” และใส่ชื่อจังหวัดต่อท้าย หรือใส่ชื่อเครือข่ายตามบริบทการบริหารของโรงเรียนนั้นๆ
ปัจจุบันโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีเครือข่ายอยู่ทุกภาคของประเทศไทย โดยโรงเรียน
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สถานที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ได้รับมอบหมายให้เป็นโรงเรียนแม่ข่าย
ในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น รวมถึงนโยบายด้านอื่นๆ (โรงเรียน
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ, 2566) ซึ่งโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีทั้งหมดจำนวน
19 โรงเรียน ประกอบด้วย

ภาคกลาง

ลำดับที่ 1 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ (21 กุมภาพันธ์ 2521)

ลำดับที่ 2 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ (31 กรกฎาคม 2535)

ลำดับที่ 3 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี (18 พฤษภาคม 2536)

ลำดับที่ 5 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปราณบุรี (1 มิถุนายน 2537)

ลำดับที่ 6 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา (10 กุมภาพันธ์ 2546)

ลำดับที่ 7 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี (9 มิถุนายน 2546)

ลำดับที่ 8 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรี (19 กันยายน 2546)

ลำดับที่ 9 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุพรรณภูมิ (9 กุมภาพันธ์ 2554)

ลำดับที่ 10 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สระบุรี (26 มีนาคม 2555)

ลำดับที่ 18 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาวะ (10 มิถุนายน 2563)

ภาคตะวันออก

ลำดับที่ 4 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ฉะเชิงเทรา (8 มีนาคม 2537)

ภาคเหนือ

ลำดับที่ 11 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เชียงราย (4 เมษายน 2555)

ลำดับที่ 14 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เขลางค์นคร (29 กรกฎาคม 2557)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับที่ 12 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ขอนแก่น (10 พฤษภาคม 2555)

ลำดับที่ 15 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อุบลราชธานี (29 มิถุนายน 2558)

ลำดับที่ 16 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อุดรธานี (17 สิงหาคม 2558)

ลำดับที่ 17 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด (5 กุมภาพันธ์ 2559)

ภาคใต้

ลำดับที่ 13 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุราษฎร์ธานี (24 เมษายน 2557)

ลำดับที่ 19 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พัทลุง (22 เมษายน 2564)

2.3.3 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

โรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีปรัชญาของโรงเรียนร่วมกัน คือ "ความเป็นเลิศทางวิชาการ และคุณธรรม" ได้จัดโครงการให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้พัฒนาศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อยกระดับคุณภาพ

การศึกษาให้สูงขึ้น (โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ, 2565) โดยมีโครงการที่โรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้ดำเนินการร่วมกันในทุกๆ ปี รวม 11 โครงการ ดังนี้

1) โครงการ (นักเรียน)

- (1.1) โครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำนักเรียน
- (1.2) โครงการนิทรรศการ OCOP และ OSOP
- (1.3) โครงการปันน้ำใจ สานสายใย เครือเตรียมพัฒน์ (สอนเสริมยกระดับผลสัมฤทธิ์)
- (1.4) โครงการส่งเสริมโอกาสเปลี่ยนสถานที่เรียน

2) โครงการ (ครู)

- (2.1) โครงการเตรียมพัฒนารักองค์กร
- (2.2) โครงการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ

3) โครงการ (ผู้บริหาร)

- (3.1) โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและร่วมพัฒนาโรงเรียนในเครือ
- (3.2) โครงการศึกษาดูงานโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ (ในประเทศและต่างประเทศ)

4) โครงการ (การบริหาร)

- (4.1) โครงการพัฒนาข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระฯ
- (4.2) โครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DUIT)
- (4.3) โครงการสัมมนาฝ่ายบริหาร และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

กรกต ขาวสะอาด (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษากระบวนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู และ 3) วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การพัฒนา

ศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการวิเคราะห์สังเคราะห์ 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การบริการที่ดี การสื่อสารเชิงใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพัฒนาตนเอง 2) การดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กระบวนการเรียนรู้ การเรียนการสอน การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน โครงสร้างพื้นฐาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ทรัพยากรการเรียนรู้ 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ส่วนการบริการที่ดี การสื่อสารและการเชิงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล และภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = .185X_1 - .251X_3 - 269X_4 + 319X_5 + 882X_8$$

ชุตินา สุทธิวาริ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครูโรงเรียน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของ
สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
โครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ การวิจัยเรื่อง
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ 2) เปรียบเทียบ
ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศ
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลที่มีขนาดต่างกัน ผลการวิจัย
พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ พบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$)
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.87$) รองลงมาคือ
สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ($\bar{X}=4.86$) 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู มีความ
คิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร

และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

วิชาพัชญ์ โทนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (2) ด้านความรู้ (3) ด้านบุคลิกภาพ (4) ด้านการพัฒนาทีมงาน (5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ (6) ด้านการบริหารบุคคล 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา และส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ณัฐธีรา มีจันทร์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ศึกษาเทคนิควิธีการกระบวนการต่างๆ ที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้ได้ อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สมรรถนะการร่วมแรงร่วมใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือเกื้อกูล มีน้ำใจ โดยการจัดกิจกรรมสันทนาการต่างๆ จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสมรรถนะ การมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับภาคีเครือข่ายที่ให้

การสนับสนุนสถานศึกษา มีการกำหนดแผนงานในการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนออกไปสร้างความสัมพันธ์ช่วยเหลือชุมชนด้วยวิธีการต่างๆ ในการให้ความรู้ด้านทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ

แก้วมณี โสพิน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปัญญา 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปัญญา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ 3) รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จากแบบสอบถาม สรุปได้ว่า (1) ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารควรแต่งกายให้เหมาะสม (2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ควรมีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในหลักธรรมคำสอนในศาสนา (3) ด้านความรู้ความสามารถ ควรมีความรู้รอบด้าน สามารถแก้ไขปัญหาได้ดีในทุกสถานการณ์ (4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป (5) ด้านความเป็นผู้นำ ต้องกล้าคิด กล้าตัดสินใจภายใต้หลักการที่ถูกต้อง

ภักจิรา ผาทอง (2563) ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 2) เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวมพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก 2) จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 2) ทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 3) ทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 8 ด้าน โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบ ดำเนินการ ด้านความไว้วางใจกัน ด้านความอิสระที่รับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการกระจายอำนาจ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ และด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 3) สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

จตุรพล แสนศिला (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3) พัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล คุณภาพของงานในยุคดิจิทัล ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ 30 แนวทาง

พรวลี ตรีประภากร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และ 5) หาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ที่ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้านทักษะ และด้านภาพลักษณ์ ทักษะคิด เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.00 5) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้านทักษะ และด้าน
ภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม

รัชนิกร แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ
1) ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ควร
ให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรให้เข้าใจถึงความหมายของนวัตกรรม รวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้
เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยมีการกระตุ้นคณะครูและ
บุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)
ควรจัดการประชุมคณะครูและบุคลากร เพื่อชี้แจงแนวทางการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ
เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของโรงเรียนให้ครบถ้วน การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่าน ครบถ้วน ถูกต้อง
ชัดเจน โดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง (3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self
Development) ควรเข้ารับอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่างๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะความรู้
ที่มีอยู่ให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการเข้าร่วมประชุมอบรม
สัมมนาร่วมกัน พูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหารต่างสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ใน
สถานศึกษาของตนเอง และ (4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ควรส่งเสริม สนับสนุน สร้าง
ความตระหนักในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ
โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในสถานศึกษา

ธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัด
ชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี
ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษา โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $Y = -0.18*+1.03*X$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = 0.98*Z_x$

ธนภัทร เทพสถิตย์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านการตัดสินใจ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการบริหารเวลา และทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก คือ ทักษะด้านการวินิจฉัย 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ชุมชน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านจังหวะชีวิต และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิริขวัญ อาจวิชัย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษามุกดาหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษามุกดาหาร 2) ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษามุกดาหาร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษามุกดาหาร และ 4) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษามุกดาหาร

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่องตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยวิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์ปัจจุบันคิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยนำวงจร PDCA มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะของสถานศึกษา

อัญชลี ไหมทอง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในยุคพลิกผัน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน 2) ศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน เปลี่ยนแปลงบทบาทของครูผู้สอน บทบาทของห้องเรียน บทบาทของผู้เรียน บทบาทการวัดประเมินผล บทบาทการวางกรอบนโยบายการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาต้องมีความมองในการวางกรอบนโยบายที่ครอบคลุมทุกมิติ ได้แก่ 1) มิติของการขับเคลื่อนประเทศ 2) มิติคุณภาพของการศึกษา 3) มิติในด้านโอกาสทางการศึกษา และ 4) มิติของการบริหารจัดการศึกษา และสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในยุคพลิกผัน ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย 1) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี 2) สมรรถนะด้านภาษา 3) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม 4) สมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหา 5) สมรรถนะด้านการบริหารงานที่ดี 6) สมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 7) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง 8) สมรรถนะการมีความคิดรวบยอด 9) สมรรถนะของการสร้างแรงบันดาลใจ 10) สมรรถนะของการที่จะเคลื่อนไหวได้อย่างง่ายและรวดเร็ว

อรพรรณ ชันแก้ว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบทักษะของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง 2) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตาม

อัยาศัยอำเภอกในเขตภาคกลาง และ 3) ทักษะของผูบรหการที่สงผลต่อการเป็นองคกรแห่งความสุขของ
ศูนยการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัยาศัยอำเภอกในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว้า 1) ทักษะ
ของผูบรหการศูนยการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัยาศัยอำเภอก ในเขตภาคกลาง พบว้า โดย
ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ
ทักษะทางมนุษย ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางการศึกษาและการสอน
และทักษะทางเทคนิค 2) การเป็นองคกรแห่งความสุขของศูนยการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัยาศัยอำเภอก ในเขตภาคกลาง พบว้า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิม
เลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ คุณธรรม ครอบครัวที่ดี มีสังคมติ ใช้เงินเป็น การหาความรู้ น้ำใจงาม
การผ่อนคลาย และสุภาพดี 3) ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษย และทักษะทางเทคนิค สงผล
ต่อการเป็นองคกรแห่งความสุขของศูนยการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัยาศัยอำเภอก ในเขต
ภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของ
ผูบรหการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศีกษาปทุมธานี ในยุคการเปลี่ยนแปลง
มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผูบรหการสถานศึกษา 2) พัฒนารูปแบบ
การพัฒนาสมรรถนะของผูบรหการสถานศึกษา 3) นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผูบรหการ
สถานศึกษาไปทดลองใช้ในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว้า 1) องค์ประกอบสมรรถนะของผูบรหการ
สถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การคิดอย่างสร้างสรรค์
มุ่งนวัตกรรม การมีมนุษยสัมพันธ์ การวางแผน และการบริหารจัดการ และการบริหารตนเอง ผลการ
ตรวจสอบความตรงของรูปแบบ พบว้า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมี
ค่า Chi-Square = 0.55 ค่า p = 0.757 ค่า df = 2 ค่าราก ของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสอง
ของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.000 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง เหมาะสม (GFI) = 1.0000
ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผูบรหการสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์
องค์ประกอบสมรรถนะของผูบรหการ กระบวนการพัฒนา การประเมินผล การดำเนินการและเงื่อนไข
ความสำเร็จ รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการนำรูปแบบการ
พัฒนาสมรรถนะของผูบรหการสถานศึกษาไปทดลองใช้ในสถานศึกษา พบว้า ผลการทดสอบความรู้ความ
เข้าใจหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาฯ มีคะแนนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาฯ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผูบรหการอยู่ใน
ระดับมากที่สุด

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนา
สมรรถนะผูบรหการสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 2) เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 4) เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด มีความเห็นต่อสภาพปัจจุบัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครที่ต้องพัฒนา คือ การสื่อสารและการจูงใจ โดยมีแนวทางพัฒนาด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ 2) การพูดโน้มน้าวจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ เพื่อเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน และ 3) ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่นๆ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Marnom (2002 อ้างถึงใน ณัฐธิดา มีจันทร์, 2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา ภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนด จำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

Hassel & Hassel (2005 อ้างถึงใน รัชนิกร แสงสว่าง, 2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จสูง และมีแนวคิดที่นำไปสู่องค์ความรู้ในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร ดังนี้ 1) การเคลื่อนไหวเพื่อผลลัพธ์ (driving for results) 2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (solving problems) 3) การแสดงออกถึงความมั่นใจ (showing confidence) และ 4) การแสดงออกมามีอิทธิพลต่อผู้อื่น (influencing others) และการเริ่มต้นของความสำเร็จ คือ การบรรลุเป้าหมายส่วนใหญ่ที่ผู้นำจะใช้เพื่อการสานสัมพันธ์ผู้นำเหล่านั้น จะไม่มุ่งเล็งไปที่ทักษะการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานช่วงนอกเวลางาน แม้ว่าสิ่งนี้จะมีผลตามนัยที่ตามนั้นคือ การใช้อำนาจในการดำเนินงานระหว่างองค์กรในความจำเป็นระยะสั้นในบริบทของโรงเรียน พฤติกรรมการแสดงความสามารถนั้นอาจรวมไปถึงการใช้ทักษะอำนาจกับบุคคล เพื่อจูงใจครูผู้ปกครองและนักเรียนเกี่ยวกับภาระหน้าที่ใหม่ของโรงเรียน การพูดคุยกับผู้ปฏิบัติงานแบบส่วนตัว รวมถึงนักเรียน หรือผู้ปกครองผู้ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียน แม้ว่าผู้นำเหล่านั้นจะมีทักษะส่วนบุคคลอย่างดีเยี่ยม แต่พวกเขาเหล่านั้นจะเสียสละความสัมพันธ์ระยะยาวถ้ามีความจำเป็นที่ต้องทำ เพื่อบรรลุถึงผลการเรียนรู้

Eichinger & Lombardo (2013 อ้างถึงใน พิชญ์ประไพ ทิพากรเกียรติ, 2560) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องมีสมรรถนะดังต่อไปนี้ 1) มีทักษะด้านหน้าที่หรือเทคนิค (functional technical skill) 2) การจูงใจผู้อื่น (motivation others) 3) ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ (integrity and trust) 4) การเห็นคุณค่าของความแตกต่าง (valuing diversity) 5) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill) 6) การจัดการและการมีมาตรฐานในการทำงาน (managing and measuring work) 7) การขับเคลื่อนเพื่อผลลัพธ์ (drive for results) 8) การแนะนำผู้อื่น (directing others) 9) การจัดการวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ (managing vision and purpose)

10) การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) 11) คุณภาพในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา (decision quality and problem) และ 12) ความกล้าในการบริหารจัดการ (managerial courage)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ทำให้ทราบถึงแนวคิดของรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดต่อทิศทางเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน ซึ่งสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมีคือ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี ซึ่งจะนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรู้จักเลือกใช้รูปแบบหรือวิธีการบริหารอย่างหลากหลายให้เหมาะสมกับสภาพบริบทขององค์กร และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต เพื่อบริหารจัดการองค์กรที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการท่องเที่ยว ด้านกีฬาและวัฒนธรรม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

โดยมีข้อมูลดังนี้ 1.1 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 1.5 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปีการศึกษา 2566 จาก 19 โรงเรียน ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร 63 คน ข้าราชการครู 1,959 คน รวม 2,022 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2566)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 19 โรงเรียน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 334 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)
กำหนดให้ $N = 2,022$ คน
 $e = 0.05$

$$\text{แทน ค่า } n = \frac{2022}{1+2022(0.05)^2}$$

$$n = 333.94 \text{ (334 คน)}$$

1.1.3 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละระดับชั้นด้วยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ให้ครบตามจำนวนประชากร 334 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน

ที่	โรงเรียน	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	228	37
2.	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	156	26
3.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี	214	35
4.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ฉะเชิงเทรา	25	4
5.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปราณบุรี	96	16
6.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	155	26
7.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี	148	25
8.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรี	22	4
9.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุวรรณภูมิ	143	24
10.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สระบุรี	45	7
11.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เชียงราย	58	10
12.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ขอนแก่น	49	8
13.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุราษฎร์ธานี	90	15
14.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เขตกลางนคร	77	13
15.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อุบลราชธานี	129	21

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
16.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อุดรธานี	136	22
17.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด	67	11
18.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานาเวช	99	16
19.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พัทลุง	85	14
รวม		2022	334

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ “มากที่สุด”
- ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ “มาก”
- ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ “ปานกลาง”
- ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ “น้อย”
- ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ “น้อยที่สุด”

1.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม ดังนี้

1.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

1.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.3.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบสอบถาม

1.3.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

1.3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงนำไปให้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจประเมินคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) และได้กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

ให้คะแนน 0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

ให้คะแนน -1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าในคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.3.6 ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 - 1.0 แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของข้อคำถาม และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1987) มีค่าเท่ากับ 0.85

1.3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว มาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในงานวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.4.1 ติดต่อกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ขอจัดทำหนังสือราชการถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ จำนวน 19 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

1.4.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 334 ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดวันและเวลาที่ส่งแบบสอบถามกลับคืน และหากพบว่า สถานศึกษาใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง จนได้รับแบบสอบถามครบตามจำนวน 334 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูล เพื่อตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

1.5 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณโดยใช้สถิติ ดังนี้

- 1) ค่าเฉลี่ย (Mean) สถิติพื้นฐาน
- 2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยให้ความหมายของค่าเฉลี่ยตามแบบวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) (พิมพ์พรณเพชรสมบัติ, 2561) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับ “มากที่สุด”

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับ “มาก”

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับ “ปานกลาง”

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับ “น้อย”

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับ “น้อยที่สุด”

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่าย อุดมศึกษาพัฒนาการ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่าย
อุดมศึกษาพัฒนาการ กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง
(Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

2.1.1 มีตำแหน่งเป็นประธานฝ่ายบริหารหรือฝ่ายที่ปรึกษาของโรงเรียนในเครือข่าย
อุดมศึกษาพัฒนาการ ทั้ง 19 โรงเรียน จำนวน 1 คน

2.1.2 มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ
ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท/เอก สาขาการบริหารการศึกษา ที่มีรางวัลรับรองคุณภาพการ
บริหารโรงเรียนระดับประเทศ หรือเขตตรวจราชการ เช่น รางวัลจาก สพฐ. (OBEC AWARDS) รางวัล
สถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยเสถียรและอบายมุข ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น จำนวน 4 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Guided Interview)

2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล นำหัวข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อ
พิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหา ให้ข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตาม
จุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตามลำดับ ดังนี้

2.4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน
ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มี
ตำแหน่งเป็นประธานฝ่ายบริหารหรือฝ่ายที่ปรึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ
ทั้ง 19 โรงเรียน จำนวน 1 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนใน
เครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก ในสาขาการบริหารการศึกษา

ที่มีรางวัลรับรองคุณภาพการบริหารโรงเรียนระดับประเทศ หรือเขตตรวจราชการ เช่น รางวัลจาก สพฐ. (OBEC AWARDS) รางวัลสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยเสพติดและอบายมุข ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น จำนวน 4 คน

2.4.3 ผู้วิจัยประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อขออนุญาตนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ ในการสัมภาษณ์

2.4.4 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าว ในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษา
พัฒนาการ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด
ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	126	37.72
	หญิง	208	62.28
	รวม	334	100
2. อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	47	14.07
	31 - 39 ปี	229	68.56
	40 - 49 ปี	38	11.38
	50 ปีขึ้นไป	20	5.99
	รวม	334	100
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	275	82.34
	ปริญญาโท	54	16.17
	ปริญญาเอก	5	1.50
	รวม	334	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	41	12.28
	6 - 10 ปี	231	69.16
	11 - 15 ปี	42	12.57
	16 ปีขึ้นไป	20	5.99
	รวม	334	100
5. ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	-	0
	ขนาดกลาง	33	9.88
	ขนาดใหญ่	69	20.66
	ขนาดใหญ่พิเศษ	232	69.46
	รวม	334	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 62.28 อายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 - 39 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 68.56 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 82.34 ประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 69.16 และขนาดของสถานศึกษาอยู่ในระดับขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 69.46 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียด ดังตารางที่ 4.2 - 4.5

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

n = 334				
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความรู้	4.72	0.57	มากที่สุด	2
2. ทักษะ	4.71	0.58	มากที่สุด	3
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล	4.75	0.58	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.73	0.58	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.58) รองลงมา ความรู้ ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.57) และทักษะ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.58)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษา
พัฒนาการ ด้านความรู้

n = 334

ความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการ บริหารงานโรงเรียน	4.87	0.37	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความจำ ใส่ใจ ในรายละเอียดข้อมูลของงาน	4.75	0.52	มากที่สุด	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจสภาพบริบทของ โรงเรียน	4.57	0.73	มากที่สุด	9
4. ผู้บริหารสามารถสร้างความคิดรวบยอดในการ พัฒนางานได้	4.72	0.55	มากที่สุด	6
5. ผู้บริหารมีความเข้าใจต่อหลักการและทฤษฎี ในการบริหารงานและจัดการศึกษา	4.78	0.52	มากที่สุด	3
6. ผู้บริหารมีความรู้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีคุณภาพ	4.76	0.52	มากที่สุด	4
7. ผู้บริหารสามารถประเมินองค์ความรู้ได้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม	4.80	0.48	มากที่สุด	2
8. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดองค์ความรู้กับผู้ร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.67	0.57	มากที่สุด	7
9. ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.59	0.71	มากที่สุด	8
ค่าเฉลี่ยรวม	4.72	0.57	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในเครือ
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ด้านความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.72, S.D.=0.57) เมื่อ
พิจารณาในรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน
มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ =4.87, S.D.=0.37) รองลงมา ผู้บริหารสามารถประเมินองค์ความรู้ได้อย่างถูกต้อง

และเหมาะสม ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.48) และผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจสภาพบริบทของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.73)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายมอดุมศึกษา พัฒนาการ ด้านทักษะ

n = 334				
ทักษะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร	4.75	0.52	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการต่างๆ จากความคิดรวบยอดสู่การลงมือปฏิบัติ	4.73	0.53	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกันกับคณะครูในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม	4.79	0.45	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นในการทำงาน	4.80	0.46	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสามารถใช้สื่อโซเชียลมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน	4.62	0.65	มากที่สุด	10
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.64	0.67	มากที่สุด	9
7. ผู้บริหารมีการเจรจาต่อรองเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง	4.69	0.58	มากที่สุด	7
8. ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.68	0.67	มากที่สุด	8
9. ผู้บริหารสามารถจัดระบบโครงสร้างในการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.72	0.55	มากที่สุด	5
10. ผู้บริหารการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน	4.70	0.62	มากที่สุด	6
ค่าเฉลี่ยรวม	4.71	0.58	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ด้านทักษะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.46) รองลงมา ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกันกับคณะครูในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม ($\bar{X}=4.79$, S.D.=0.45) และผู้บริหารสามารถใช้สื่อโซเชียลมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

n = 334

คุณลักษณะส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ	4.75	0.54	มากที่สุด	5
2. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ กำกับ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ	4.79	0.46	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารมีการใช้หลักธรรมในการบริหารโรงเรียน ทั้งครองตน ครองคน ครองงาน	4.66	0.66	มากที่สุด	9
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความประหยัด มีธรรมาภิบาลในการบริหารงานด้านงบประมาณ	4.77	0.55	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารสามารถอดทน อดกลั้นต่อปัญหาและความขัดแย้ง	4.72	0.62	มากที่สุด	7
6. ผู้บริหารประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	4.76	0.60	มากที่สุด	4
7. ผู้บริหารมีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต	4.83	0.44	มากที่สุด	1
8. ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.73	0.65	มากที่สุด	6
9. ผู้บริหารสามารถจัดระบบโครงสร้างในการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.71	0.65	มากที่สุด	8
ค่าเฉลี่ยรวม	4.75	0.58	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.44) รองลงมา ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ กำกับ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.79$, S.D.=0.46) และผู้บริหารมีการใช้หลักธรรมในการบริหารโรงเรียน ทั้งครองตน ครองคน ครองงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.66)

ขั้นตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อเก็บข้อมูลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ มีตำแหน่งเป็นประธานที่ปรึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ทั้ง 19 โรงเรียน จำนวน 1 คน และมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท/เอก สาขาการบริหารการศึกษา ที่มีรางวัลรับรองคุณภาพการบริหารโรงเรียนระดับประเทศ หรือเขตตรวจราชการ เช่น รางวัลจาก สพฐ. (OBEC AWARDS) รางวัลสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยเสถียรและอบายมุข ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น จำนวน 4 คน มีดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ด้านความรู้ สามารถสรุปผลได้ คือ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาประวัติความเป็นมาขององค์กร และสภาพแวดล้อม จุดเด่นจุดด้อยขององค์กร ตั้งแต่แรกเริ่มจนถึงปัจจุบัน มีการการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีการสร้างและพัฒนาเครือข่ายทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการศึกษาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลกับโรงเรียนภายในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ทั้ง 19 โรงเรียนทั่วประเทศ

โดยรายละเอียดข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน มีข้อคิดเห็นดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 กล่าวว่า "...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษารายละเอียดของโรงเรียนตนเอง ทั้งก่อนที่จะเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายและการเข้าร่วมในเครือข่าย ว่ามีที่มาที่ไปอย่างไร แล้ววิเคราะห์

ข้อมูลสร้างจุดยืน และสร้างความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง โดยที่สามารถสอดแทรกและบ่งบอกถึงความเป็นครูได้อย่างมีคุณภาพ..."

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 กล่าวว่า "...ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำความรู้จักกับโรงเรียนของตนเองในรูปแบบของช่องทางที่มีความหลากหลาย ทั้งในส่วนของคณะกรรมการบอร์ดบริหาร สมาคม และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีอุปการคุณต่อโรงเรียน เพื่อรับรู้และรับทราบถึงความเป็นครูเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ และทิศทางให้การขับเคลื่อนองค์กรของทั้ง 19 โรงเรียน..."

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3 กล่าวว่า "...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูล จุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียนตนเอง และนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นสารสนเทศที่ถูกต้อง และเผยแพร่สารสนเทศให้กับโรงเรียนอื่นๆ ในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน..."

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4 กล่าวว่า "...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประชุมวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน ร่วมกับครู บุคลากร และผู้ปกครอง เพื่อเข้าใจความต้องการและปัญหาของโรงเรียน รวมถึงการทำงานร่วมกันกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์จากโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ..."

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5 กล่าวว่า "...ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาและเรียนรู้ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน รวมถึงต้องศึกษาบริบทภายใน และบริบทโดยรอบของโรงเรียน ทั้งในด้านของตำแหน่งที่ตั้ง สภาพแวดล้อม และชุมชน เพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อยในการพัฒนาและการขับเคลื่อนโรงเรียน..."

2) ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ด้านทักษะ สามารถสรุปผลได้คือ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนา และยกระดับขีดความสามารถด้านทักษะของตนเองในด้านเทคโนโลยี สามารถที่จะส่งเสริมคณะครูให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน รวมถึงการจัดการอบรม การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถบูรณาการในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างยั่งยืน

โดยรายละเอียดข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน มีข้อคิดเห็นดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 กล่าวว่า "...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนช่วยในการอำนวยความสะดวกของบุคลากรด้านสื่อเทคโนโลยีให้มีความพร้อมในการบริหารจัดการ มุ่งมั่นการขับเคลื่อนทุกส่วนขององค์กรด้วยเทคโนโลยี รวมถึงการส่งเสริมการอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยี..."

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 กล่าวว่า "...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับทุกส่วนขององค์กรด้านการสนับสนุนเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล มีการจัดอบรม การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ดีและมีคุณภาพ โดยต้องสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ..."

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3 กล่าวว่า "...ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักรู้ถึงประโยชน์ของการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สามารถส่งเสริมคณะครูให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน รวมถึงฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีได้อย่างเท่าทัน..."

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4 กล่าวว่า "...ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดโปรแกรมการอบรมที่มุ่งเน้นการใช้สื่อเทคโนโลยีและสื่อโซเชียลมีเดียในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยอบรมในเรื่องการใช้สื่อเครื่องมือดิจิทัล เช่น ระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ เครื่องมือการสื่อสาร และแพลตฟอร์มการจัดการข้อมูล รวมถึงการใช้สื่อโซเชียลมีเดียเพื่อการประชาสัมพันธ์และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย..."

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5 กล่าวว่า "...ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ กำกับติดตามในการจัดการเรียนการสอนของคณะครู ในรูปแบบของการติดตั้งกล้องถ่ายทอดสด และการประเมินผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์..."

3) ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ คือ

ผู้บริหารควรมีความรักในวิชาชีพ มีความเต็มใจในการให้บริการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน และทุกระดับด้วยกัลยาณมิตร เน้นความพอเพียง พอประมาณของตนเอง และองค์การคำนึงถึงความถูกต้อง เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม รวมถึงรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะอย่างไม่มีอคติ เพื่อสร้างความเข้าใจในองค์กรมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

โดยรายละเอียดข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน มีข้อคิดเห็น ดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 กล่าวว่า "...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรักในตำแหน่งที่ตนเองอยู่ และเต็มใจที่จะอยู่ เมื่อมีความเต็มใจแล้วหลักธรรมต่างๆ จะเกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องพยายามที่จะสร้างหรือทำให้มันเกิดการบริหารตนเอง ผู้ได้บังคับบัญชา และภาระงานจะเป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างมีความสุข..."

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 กล่าวว่า "...ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริหารจัดการที่ถูกต้องตรงไปตรงมา ไม่เอื้อประโยชน์ของตนเอง มีความเป็นธรรมต่อผู้ร่วมงานทุกคน ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติและระเบียบด้วยมาตรฐานเดียวกัน..."

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3 กล่าวว่า "...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมั่นคงในหลักธรรมในการบริหารงาน ทั้งตนเอง ผู้ได้บังคับบัญชา และองค์กร ต้องคำนึงถึงความถูกต้องและคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อคนหมู่มากและองค์กร เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้..."

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4 กล่าวว่า "...ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งพัฒนาด้านการสื่อสารและการฟัง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเข้าใจใน

องค์กร การจัดโปรแกรมอบรมที่เน้นพัฒนาการพูดและการเขียน รวมถึงการฝึกฝนการฟังอย่างตั้งใจ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแบบเปิดกว้าง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการตัดสินใจที่ถูกต้อง เป็นธรรม..."

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5 กล่าวว่า "...ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความซื่อสัตย์ เน้นความ พอเพียง พอประมาณของตนเอง และองค์กร เพื่อมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน รวมถึงการปฏิบัติงาน ต้องใช้หลักความเป็นกัลยาณมิตร เข้าใจซึ่งกันและกัน..."



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ทั้ง 19 โรงเรียนทั่วประเทศ จำนวน 334 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีตำแหน่งเป็นประธานที่ปรึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ทั้ง 19 โรงเรียน จำนวน 1 คน และมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก ในสาขาการบริหารการศึกษา ที่มีรางวัลรับรองคุณภาพการบริหารโรงเรียนระดับประเทศ หรือเขตตรวจราชการ จำนวน 4 คน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 62.28 อายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-39 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 68.56 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 82.34 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 69.16 และขนาดของสถานศึกษาอยู่ในระดับขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 69.46 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1) การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความรู้ และด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ ด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสามารถประเมินองค์ความรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจสภาพบริบทของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ ด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร และ ผู้บริหารสามารถใช้สื่อโซเชียลมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4) การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ กำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีการใช้หลักธรรมในการบริหารโรงเรียน ทั้งครองตน ครองคน ครองงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

1) ด้านความรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาประวัติความเป็นมาขององค์กร และสภาพแวดล้อม จุดเด่นจุดด้อยขององค์กร ตั้งแต่แรกเริ่มจนถึงปัจจุบัน มีการการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีการสร้างและพัฒนาเครือข่ายทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลกับโรงเรียนภายในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ทั้ง 19 โรงเรียนทั่วประเทศ

2) ด้านทักษะ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนา และยกระดับขีดความสามารถด้านทักษะของตนเองในด้านเทคโนโลยี สามารถที่จะส่งเสริมคณะครูให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน รวมถึง

การจัดการอบรม การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถบูรณาการในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างยั่งยืน

3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผู้บริหารต้องมีความรักในวิชาชีพ มีความเต็มใจในการให้บริการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนและทุกระดับด้วยกัลยาณมิตร เน้นความพอเพียง พอประมาณของตนเอง และองค์กรคำนึงถึงความถูกต้อง เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม รวมถึงรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะอย่างไม่มีอคติ เพื่อสร้างความเข้าใจในองค์กรมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

5.2 การอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการทุกคน เป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาและการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องและเข้มข้น รวมถึงมีการพัฒนาในด้านต่างๆ ตามนโยบาย ตามคำสั่ง หรือจุดเน้น เพื่อพัฒนาตนเองและสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการรายงานผลการพัฒนาตนเองต่อต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะกระบวนการ และด้านของคุณลักษณะต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ทั้ง 19 โรงเรียน จึงเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ นิธิ เรื่องสุขอุดม (2563) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับ ภัคจิรา ผาทอง (2563) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวมพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.2 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ ด้านความรู้ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ มีความรู้ความเข้าใจในข้อมูล รูปแบบต่างๆ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งอาจจะเกิดจากศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือได้มาจากมวลประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้มาจากฝึกปฏิบัติตามสาขาวิชาที่ตนเองสนใจ รวมถึงการพัฒนาระบบความคิด ระบบการวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูล นำมาสู่การบริหารจัดการที่ถูกต้อง แม่นยำ ครบถ้วนและสมบูรณ์ สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูติมา สุทธิวารี (2560) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบาย และวัตถุประสงค์ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ ความสามารถในการใช้เหตุผล สามารถจัดบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นประชาธิปไตย มีความมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงาน สามารถแก้ปัญหาในโรงเรียน สามารถจัดหาและสนับสนุนการเรียนการสอน นำความรู้มาใช้ในการทำงานบรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภัทรชา แบนนาค (2561) ได้สรุปความหมายของความรู้ว่า ความรู้ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ได้จากข้อเท็จจริง เหตุการณ์ต่างๆ ประสบการณ์ รวมทั้งจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า ได้ยินได้เห็น ตลอดจนปฏิบัติได้ โดยผ่านกระบวนการคิดจนเกิดความเข้าใจ และสามารถจดจำระลึกได้ ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พรวิลี ตรีประภากร (2564) ได้กล่าวถึงความรู้ หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจ เป็นความรู้ด้านวิชาการ ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกส่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

5.2.3 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ ด้านทักษะ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ มีการพัฒนาทักษะการบริหารการใช้ความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน และการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามนโยบายอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังจำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี เพราะการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องมุ่งมั่น มุมานะฝึกฝนทักษะด้านต่างๆ จนเกิดความชำนาญให้การบริหารจัดการทุกภาคส่วนรอบด้าน และรวดเร็วก้าวหน้าทันเทคโนโลยี เน้นการส่งเสริมและบูรณาการสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์ การบูรณาการในการบริหาร หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานที่

แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ใน 5 ทักษะ ตามแนวคิดของ เดรค และ โรว์ และ แคทซ์ ได้แก่

- 1) ทักษะทางด้านการคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการเข้าใจระบบโครงสร้างของ คน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษา และระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการทำงานให้บรรลุผลโดยใช้กระบวนการกลุ่ม และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในมหาวิทยาลัย ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน
- 3) ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงานและเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ
- 4) ทักษะทางการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูดการอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังและนักศึกษาเกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้าง จนสามารถสืบทอดให้อาจารย์ผู้เป็นตัวอย่าง และทำให้นักศึกษาเกิดความยอมรับและศรัทธา
- 5) ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้และสติปัญญาของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ ชันแก้ว (2565) ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ ศูนย์การศึกษานอกกระบวน และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ ศูนย์การศึกษานอกกระบวน และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัทร เทพสถิตย์ (2565) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.4 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการบริหารจัดการ มีการสรรสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมของคณะครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรอย่างเฉลียวฉลาด สามารถบริหารจัดการองค์กรด้วยสติปัญญาได้อย่างก้าวหน้าทันเทคโนโลยี มีการแลกเปลี่ยน สื่อสารข้อมูลระหว่างเครือข่ายภายนอก รวมถึงเครือข่ายโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีความยุติธรรม

สุภาพ อ่อนโยน เป็นมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา สุทธิวาริ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ แก้วมณี โสพิน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครู ในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครู ในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริขวัญ อาจวิชัย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.5 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาประวัติความเป็นมาขององค์กร และสภาพแวดล้อม จุดเด่นจุดด้อยขององค์กร ตั้งแต่แรกเริ่มจนถึงปัจจุบัน มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีการสร้างและพัฒนาเครือข่ายทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการศึกษาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลกับโรงเรียนภายในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการทั้ง 19 โรงเรียนทั่วประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถด้านทักษะของตนเองในด้านเทคโนโลยี สามารถที่จะส่งเสริมคณะครูให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน รวมถึงการจัดการอบรม การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถบูรณาการในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างดี และควรมีความรักในวิชาชีพ มีความเต็มใจในการให้บริการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนและทุกระดับด้วยกัลยามิตร เน้นความพอเพียง พอประมาณของตนเอง และองค์กร คำนึงถึงความถูกต้อง เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม รวมถึงรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะอย่างไม่มีอคติ เพื่อสร้างความเข้าใจในองค์กรมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่างๆ อย่างมาก ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านสังคมและเทคโนโลยี เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ขึ้นอย่างมากมาย รวมถึงรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คนที่ล้าแล้วแต่ปรับเปลี่ยนไป ผู้บริหารจึงต้องมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ครอบคลุมในทุกสมรรถนะ เพื่อความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร บุคลากร และผู้รับบริการ

ให้มีความรู้ความสามารถ สามารถที่จะดำรงตนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรพล แสนศิลา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้ 1) คุณภาพของงานในยุคดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือโครงสร้างของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีการนิเทศด้านการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ปรับให้เข้ากับหลักสูตรสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารงานในด้านต่างๆ ต้องมีกระบวนการ มีระบบ ติดตาม ตรวจสอบ มีความโปร่งใส มีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพด้านการคิด (Quality of Thinking) ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนาคือ มีการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมที่เป็นจุดเน้นของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน พัฒนาสถานศึกษาให้บุคลากรและนักเรียนมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น มีความสามารถในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เป็นพลังสำคัญร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาในการขับเคลื่อนพันธกิจ วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์ปัจจุบันโดยการคิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม มีความสามารถผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ เพื่อการทำให้ที่มีคุณภาพ สร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของกลุ่มเป้าหมาย มีการเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ของสถานศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้ในหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ผู้บริหารที่ดีในยุคดิจิทัลต้องเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ 3) ความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางการพัฒนาคือ มีการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การบริหารสถานศึกษาและพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยนำวงจร PDCA มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา มีการวางแผนและวิธีการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ไว้ให้คำปรึกษา แนะนำให้กับผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา สร้างเทคโนโลยี

ดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างผลงานและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง 4) การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนา คือ ใช้เทคนิคในการบริหารการจัดการ โดยการมีส่วนร่วมกับทุกคนและทุกฝ่าย นำ Application มาใช้ในการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ให้เกิดความคล่องตัวและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แก้ไขปัญหาจากการสะท้อนผลการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC: Professional Learning Community) เพื่อนำไปพัฒนาในครั้งต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลใช้การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับบริบทและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้เท่าทันปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน คิดหากลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา 5) ความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนา คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชนด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ การบริหารงานในสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า บริหารสถานศึกษาให้มีความทันสมัยอย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ใช้สถานศึกษาเป็นที่ยึดพาความรู้แก่เด็กและเยาวชน ตลอดจนคนในชุมชนให้ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด มีการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและในชุมชนด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้บริหารต้องมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบแสดงออกถึงคุณธรรม จริยธรรมในตนเอง ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติ และทิศทางในการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรวิเคราะห์ และปฏิบัติงานตามแผนงานของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยวิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์ปัจจุบัน คิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยนำวงจร PDCA มาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลศักดิ์ ทองคำ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 1) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ และการพูดโน้มน้าวจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ เพื่อเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน และใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูด เพื่อติดต่อ

สื่อสารกับองค์กรอื่นๆ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ และให้ก้าวหน้า เทคโนโลยี พัฒนาตนเองสะสมความรู้และประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและได้คุณภาพในการทำงานที่ดีขึ้น 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต และการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ โดยมีการประชุมวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นขั้นตอน เป็นตอน เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ รวมไปถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบาย การกิจร่วมกัน และผู้บริหารควรสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้าใจเป้าหมายของสถานศึกษาตรงกันเพื่อที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การที่ตั้งไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ ดังต่อไปนี้

1) ด้านความรู้ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจสภาพบริบทของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาประวัติความเป็นมาของสถานศึกษาของตนเองก่อนเข้ารับตำแหน่งหรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ๆ รวมถึงยังต้องศึกษาและเรียนรู้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รูปแบบหรือประเภทกลุ่มของบุคลากร รูปแบบบริบทของชุมชน เพื่อนำไปสู่ทิศทางและแนวทางให้การบริหารงาน การขับเคลื่อนองค์กร บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2) ด้านทักษะ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสามารถใช้สื่อโซเชียลมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งมั่น พัฒนาและฝึกฝนทักษะด้านสื่อและเทคโนโลยีของตนเอง ทั้งที่สนองตามนโยบายหน่วยเหนือและการพัฒนาตามสมรรถนะด้านองค์ความรู้ที่ตนเองได้เรียนรู้จากการศึกษาสภาพบริบทองค์กรให้มีบูรณาการในทุกส่วนงาน สนับสนุนการบริหารจัดการอย่างเต็มรูปแบบด้วยเทคโนโลยี รวมถึงการส่งเสริมคณะครูและบุคลากรเข้ารับการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ

3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการใช้หลักธรรมในการบริหารโรงเรียน ทั้งครองตน ครองคน ครองงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะตระหนักและให้ความสำคัญต่อหลักธรรมมาภิบาลของการบริหารงาน โดยจะมีการเพิ่มเติม หรือเสริมหลักธรรมใดเข้ามาในการบริหารงานก็ได้ ขึ้นอยู่กับรูปแบบและคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารเอง

ซึ่งผลจากการใช้หลักธรรมในการขับเคลื่อน ย่อมมีผลลัพธ์ที่ดีต่อการบริหารจัดการ ทั้งด้านการครองตน ครองคน และการครองงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในสถานศึกษาที่อยู่ในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในสถานศึกษาที่อยู่ในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ



บรรณานุกรม

- กรกต ขาวสะอาด. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับสินค้าพัสดุภัณฑ์.
- แก้วมณี โสพิน. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- แก้วเวียง นานาผล. (2551). การพัฒนาตัวแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). เรื่องนํารูเกี่ยวกับสมรรถนะ. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <http://competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>.
- จตุรพล แสนศิลา. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ชุติมา สุทธิวาริ. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ณัฐธีรา มีจันทร์. (2562). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศ
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม).
- ทรงพล เทพคำ. (2557). การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคเหนือตอนบน. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงราย.
- ธนภัทร เทพสถิตย์. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ธีระ รุญเจริญ. (2549). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.
- นฤมล พัลลุตัน. (2560). รูปแบบการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อ
รองรับการเป็นประชาคมอาเซียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย).
- นิติ เรืองสุขอุดม. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ปัทมา โสภิตชาติ. (2558). ทักษะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ประภารัตน์ จิรสินไพศาล. (2564). ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัดมหาชน. (สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2552). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชรภรณ์ ส่องศรี. (2555). **คุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.** (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- พิษณุประไพ ทิพากรเกียรติ. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้.** (ดุชนิพนธ์ปริญญาดุชนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี จังหวัดปทุมธานี.** ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี.
- _____. (2561). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- _____. (มีนาคม – เมษายน 2566). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในยุคการเปลี่ยนแปลง.** วารสาร สันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 1(2).
- พรวลี ศรีประภากร. (2564). **สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ภนิดา อทินวงศ์. (2565). **ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของผู้ปกครองที่มีต่อการใช้เบาะนั่ง นิรภัยสำหรับเด็ก.** (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ภคจิรา ผาทอง. (2563). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 2.** (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- ภัทรชา แป้นนาค. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ตามหลักการดูแล สุขภาพ 3อ ของวัยรุ่นตอนต้นที่มีน้ำหนักเกิดมาตรฐานในเขตกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ภัทรินญา เดชาวัตรโชติ. (2563). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุชนิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- ภิกษาพัชญ์ โทนา. (2562). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0.** (ดุชนิพนธ์ปริญญาดุชนิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- รักติบูล สิทธิธ. (2566). **ทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21.** (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ. (2566). ประวัติโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <http://www.tup.ac.th>.
- ลัดดาวัล พันธ์สุข. (2557). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- วรัญญา หามา. (2562). คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิกานดา จิรพุทธกร. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2552). “ความรู้”. สารานุกรมวิชาชีพรู เล่มพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ศรีบุญญา น้อยพิมาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศิษฐ์ เกตุเอี่ยม. (2564). ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการบริโภคอาหารของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สิทธิพงศ์ นกแอนหามาน. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- สิริขวัญ อางวิชัย. (2565). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุชาวดี ณรงค์ชัย. (2563). ความรู้ ทักษะ และความตั้งใจข้อผลิตภัณท์ออร์แกนิกสำหรับดูแล
ผิวพรรณและเส้นผมของผู้บริโภค. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุพรรณ ไตรรัตน์. (2562). การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุบลราชธานี).
- สุภาภรณ์ ทะวะละ. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.
(สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- สุนทร แดนดี. (2557). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ: เอลิฟวิง.
- หนูกันต์ ปาโส. (2562). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียน
เอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด).
- อธิภัทร มีแสงเพชร. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ยุคไทยแลนด์ 4.0
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการภาค 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อดุลศักดิ์ ทองคำ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร).
- อนุเทพ กุศลคุ้ม. (2561). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา ในการ
บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- อารีรัตน์ บุญรัตน์. (2561). ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริการเที่ยวบินและผู้โดยสารภาคพื้น บริษัท
แพนไทยแอร์ กรุงเทพฯ จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อัจฉรา คำพูล. (2560). ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- อัจฉราพร ปะทิ. (2559). ความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นของประชาชนในชุมชนต่อการ
คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง: กรณีศึกษาประชาชนในตำบลผาสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัดน่าน.
(สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อัญชลี ไหมทอง. (2565). การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาในยุคพลิกผัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อรพรรณ ชันแก้ว. (2565). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์
การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- Bloom Benjamin, S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives*. New York:
David Mckay.
- Rylatt and K. Lohan. (1995). *Creating Training and Miracle*. Sydney: Prentice Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

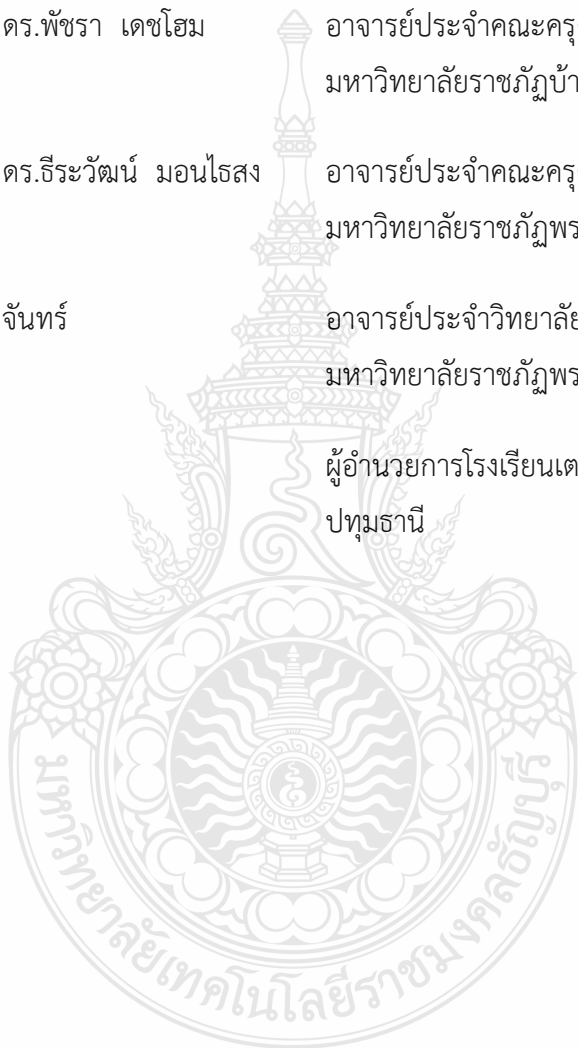


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ข้อมูลวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
4. ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยฝึกหัดครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
5. นายพิษณุ เดชไธ ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
ปทุมธานี



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๔๓.๔



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

เนื่องด้วย นายศุภชัย แสงเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นายศุภชัย แสงเพชร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๔๓.๔



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม

เนื่องด้วย นายศุภชัย แสงเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นายศุภชัย แสงเพชร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๔๓.๔



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ มอนโธสง

เนื่องด้วย นายศุภชัย แสงเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในเครือข่ายมอดุมศึกษาพัฒนาการ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นายศุภชัย แสงเพชร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๐๕๔๓.๔



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์

เนื่องด้วย นายศุภชัย แสงเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นายศุภชัย แสงเพชร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๕๓.๔



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นายพิษณุ เดชใด

เนื่องด้วย นายศุภชัย แสงเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นายศุภชัย แสงเพชร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๑๐.๑



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหิให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี

เนื่องด้วย นายศุภชัย แสงเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางคณะกรรมการอุตสาหกรรมจึงขออนุญาตจากท่านให้ นายศุภชัย แสงเพชร เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามกับครูผู้สอน จำนวน ๓๐ คน เพื่อนำผล จากการทดลองไปใช้ประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และนักศึกษาจะติดต่อขอกำหนดวันและเวลาเข้าทำการ ทดลองด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๓๔๗



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประกอบศึกษาวิจัย
เรียน

เนื่องด้วย นายศุภชัย แสงเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายศุภชัย แสงเพชร เข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษา
พัฒนาการ

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย (1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ (2) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ

3. กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การตอบคำถามของท่านถือเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่าน และหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายศุภชัย แสงเพชร

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ () ชาย () หญิง	
2. อายุ () ไม่เกิน 30 ปี () 31 - 39 ปี () 40 - 49 ปี () 50 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษาสูงสุด () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	
4. ประสบการณ์ในการทำงาน () ไม่เกิน 5 ปี () 6 - 10 ปี () 11 - 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป	
5. ขนาดของสถานศึกษา () ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1- 119 คน) () ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน) () ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 ขึ้นไป) () ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 1,680 ขึ้นไป)	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของแต่ละข้อ โดยกำหนดระดับเกณฑ์คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความรู้						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความจำ ใสใจในรายละเอียดข้อมูลของงาน					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจสภาพบริบทของโรงเรียน					
1.4	ผู้บริหารสามารถสร้างความคิดรวบยอดในการพัฒนางานได้					
1.5	ผู้บริหารมีความเข้าใจต่อหลักการและทฤษฎีในการบริหารงานและจัดการศึกษา					
1.6	ผู้บริหารมีความรู้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีคุณภาพ					
1.7	ผู้บริหารสามารถประเมินองค์ความรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
1.8	ผู้บริหารมีการถ่ายโอนองค์ความรู้กับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
1.9	ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ทักษะ						
2.1	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร					
2.2	ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการต่างๆ จากความคิดรวบยอดสู่การลงมือปฏิบัติ					
2.3	ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกันกับคณะครูในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม					
2.4	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นในการทำงาน					
2.5	ผู้บริหารสามารถใช้สื่อโซเชียลมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน					
2.6	ผู้บริหารมีความสามารถในการสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน					
2.7	ผู้บริหารมีการเจรจาต่อรองเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง					
2.8	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
2.9	ผู้บริหารสามารถจัดระบบโครงสร้างในการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.10	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน					
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล						
3.1	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ					
3.2	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ กำกับ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ					
3.3	ผู้บริหารมีการใช้หลักธรรมในการบริหารโรงเรียน ทั้งครองตน ครองคน ครองงาน					
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความประหยัด มัธยัสถ์ ในการบริหารงานด้านงบประมาณ					

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.5	ผู้บริหารสามารถอดทน อดกลั้นต่อปัญหาและความขัดแย้ง					
3.6	ผู้บริหารประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน					
3.7	ผู้บริหารมีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต					
3.8	ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารีต่อเพื่อนร่วมงาน					
3.9	ผู้บริหารมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่คณะครูเพื่อพัฒนา งานในทุกๆ ด้าน					



ภาคผนวก ค

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของ
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา			
1. เพศ () ชาย () หญิง	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	หมายเหตุ
2. อายุ () ไม่เกิน 30 ปี () 31 - 39 ปี () 40 - 49 ปี () 50 ปีขึ้นไป	5	0	0	IOC = 1
3. ระดับการศึกษาสูงสุด () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	5	0	0	IOC = 1
4. ประสบการณ์ในการทำงาน () ไม่เกิน 5 ปี () 6 - 10 ปี () 11 - 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป	5	0	0	IOC = 1
5. ขนาดของสถานศึกษา () ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1- 119 คน) () ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน) () ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 ขึ้นไป) () ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 1,680 ขึ้นไป)	4	0	1	IOC = 0.6

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่าย
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา		ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	หมายเหตุ
1. ความรู้					
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการ บริหารงานโรงเรียน	5	0	0	IOC = 1
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความจำ ใส่ใจใน รายละเอียดข้อมูลของงาน	3	2	0	IOC = 0.6
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจสภาพบริบทของโรงเรียน	5	0	0	IOC = 1
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความคิดรวบยอด ในการพัฒนางานได้	5	0	0	IOC = 1
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจต่อหลักการและ ทฤษฎีในการบริหารงานและจัดการศึกษา	5	0	0	IOC = 1
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีคุณภาพ	5	0	0	IOC = 1
1.7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินองค์ความรู้ได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม	5	0	0	IOC = 1
1.8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายโอนองค์ความรู้กับ ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4	1	0	IOC = 0.8
1.9	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	5	0	0	IOC = 1
2. ทักษะ					
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร	5	0	0	IOC = 1
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการต่าง ๆ จาก ความคิดรวบยอดสู่การลงมือปฏิบัติ	4	1	0	IOC = 0.8
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนร่วมกันกับคณะ ครูในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งด้าน วิชาการและคุณธรรม	4	1	0	IOC = 0.8

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา		ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	หมายเหตุ
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นในการทำงาน	5	0	0	IOC = 1
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้สื่อโซเชียลในการบริหารจัดการโรงเรียน	5	0	0	IOC = 1
2.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	5	0	0	IOC = 1
2.7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเจรจาต่อรองเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง	5	0	0	IOC = 1
2.8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	5	0	0	IOC = 1
2.9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดระบบโครงสร้างในการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	0	0	IOC = 1
2.10	ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารโรงเรียน	4	1	0	IOC = 0.8
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล					
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ	5	0	0	IOC = 1
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบ กำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ	5	0	0	IOC = 1
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้หลักธรรมในการบริหารโรงเรียน ทั้งครองตน ครองคน ครองงาน	5	0	0	IOC = 1
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความประหยัด มีธรรมาภิบาลในการบริหารงานด้านงบประมาณ	3	2	0	IOC = 0.6
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอดทน อดกลั้นต่อปัญหาและความขัดแย้ง	5	0	0	IOC = 1
3.6	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	5	0	0	IOC = 1
3.7	ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต	5	0	0	IOC = 1
3.8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารีต่อเพื่อนร่วมงาน	5	0	0	IOC = 1

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา		ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	หมายเหตุ
3.9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ คณะครูเพื่อพัฒนางานในทุก ๆ ด้าน	5	0	0	IOC = 1

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีค่าอยู่ในเกณฑ์สูง โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

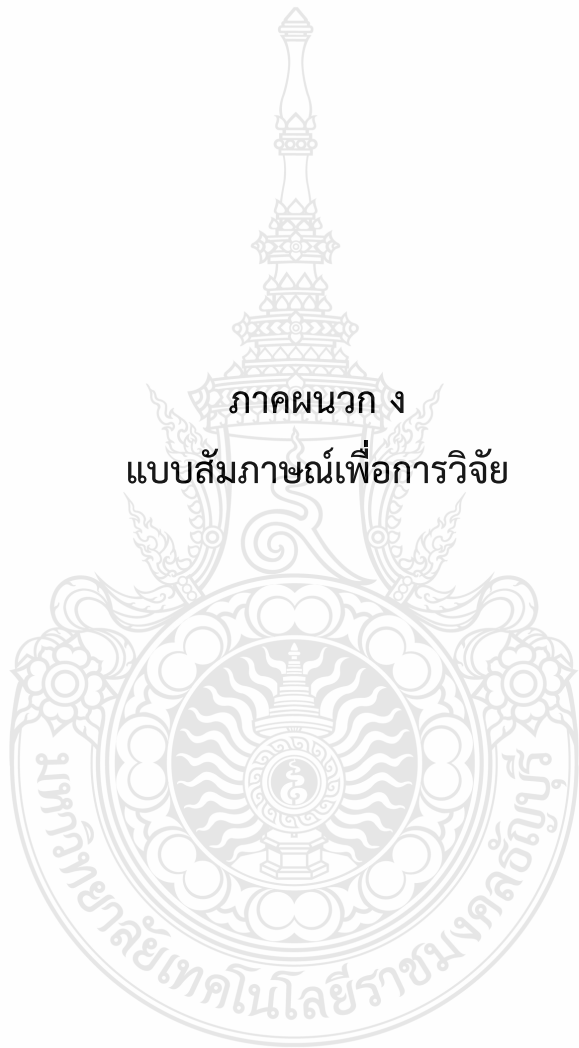
โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ คำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach' s alpha)
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	28	0.85

โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ดังนั้นแบบสอบถามชุดนี้จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้
2. ด้านทักษะ
3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

โดยขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ผ่าน QR CODE ให้ครบทุกตอนและทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแบบสัมภาษณ์ การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น และจะไม่มีผลต่อการบริหารงาน หรือการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายศุภชัย แสงเพชร

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



<https://forms.gle/fLCMCNK7SoNiPUm58>

ตอนที่ 1 สถานะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ชื่อ - นามสกุล (นาย,นาง,นางสาว / อื่นๆ.....)

.....

ประวัติการศึกษา

.....
.....
.....
.....
.....
.....

สถานที่ในการทำงานปัจจุบัน

.....
.....
.....

รางวัลรับรองคุณภาพการบริหารโรงเรียนระดับเขตตรวจราชการ หรือระดับประเทศ

() รางวัลโรงเรียนพระราชทาน

() รางวัล OBEC AWARDS จาก สพฐ.

() รางวัลโรงเรียนคุณภาพ

() รางวัลสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข

() อื่น ๆ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ประสบการณ์ในการบริหารงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายมอดุมศึกษา
พัฒนาการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน
ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้

ท่านมีแนวทางการพัฒนาหรือส่งเสริมอย่างไร ที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ามารับ
ตำแหน่งใหม่ในการบริหารโรงเรียนในเครือข่าย ได้รู้และเข้าใจสภาพบริบทของโรงเรียนตนเอง รวมถึงบริบท
ของความเป็นเครือข่าย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะ

ท่านมีแนวทางการพัฒนาหรือส่งเสริมอย่างไร ที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการนำ
สื่อเทคโนโลยี หรือสื่อโซเชียลมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ท่านมีแนวทางการพัฒนาหรือส่งเสริมอย่างไร ที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะการ
ใช้หลักธรรมในการบริหารโรงเรียน ทั้งครองตน ครองคน ครองงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

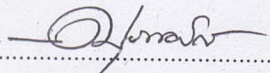
*** ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ ***

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายศุภชัย แสงเพชร
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 285 หมู่ 13 ตำบล บัวเขต อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์ 32230
การศึกษา	ปริญญาตรี การศึกษาด้านจิต (5 ปี) สาขาคณะศึกษาศาสตร์ (ดนตรีไทย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2565 - 2567	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2567 - ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ - โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
โทรศัพท์	097 - 287 - 4240
อีเมล	supachai_s@mail.rmutt.ac.th

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.


.....
(..นายศุภชัย แสงเพชร..)



COPYRIGHT © 2024

FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2567

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี