



ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1



สุภาภรณ์ ทะวะละ

การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1"

ของ สุภาภรณ์ ทะวะละ

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา



ชื่อเรื่อง	ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1
ผู้วิจัย	สุภาภรณ์ ทะวะละ
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565
คำสำคัญ	ความต้องการจำเป็น, แนวทางการพัฒนา, สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 82 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ
2. จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยวิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์ปัจจุบัน

คิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยนำวงจร PDCA มาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนามุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา



Title	NEEDS AND GUIDELINES FOR COMPETENCY ACHIEVEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1, TAK
Author	Supaporn Tavala
Advisor	Assistant Professor Tussana Siputta, Ph.D.
Academic Paper	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2022
Keywords	Needs, Guidelines for Competency, Competency, Achievement of School Administrators

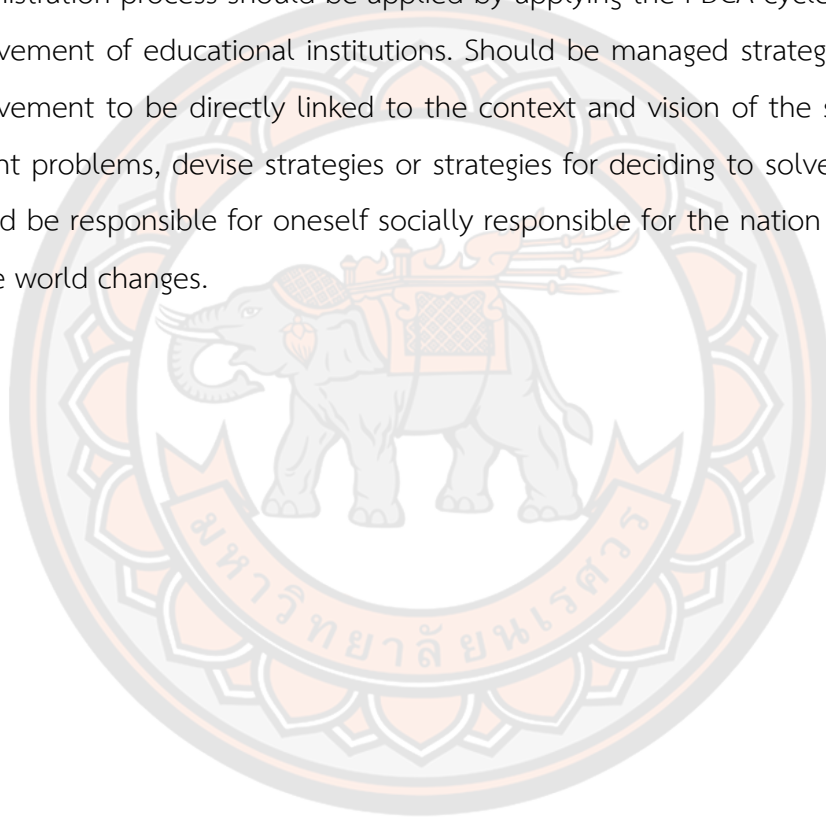
ABSTRACT

The purpose of this research was to study the needs assessment and the guidelines of skills Competency Achievement of School Administrators' development under Tak Primary Educational Service Area Office 1. There were two steps of research, the first step was the study of needs assessment and the guidelines of skills Competency Achievement of School Administrators. By using the questionnaires with 82 School Administrators from Tak Primary Educational Service Area Office 1. The data was analyzed by means, standard derivation (S.D.) and arranged priority by Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) The second step was the study of guidelines of skills Competency Achievement of School Administrators' development under Tak Primary Educational Service Area Office 1. The data was collected by using interviewing method which was held by the 5 qualified experts. The data were analyzed by content analysis.

The results were shown that:

1. The study of needs index (PNI_{modified}) of skills competency of school administrators under Tak Primary Educational Service Area Office 1. Found that highest score of the Priority Needs Index was the creativity, followed by the quality of work, and the commitment to work respectively.

2. The study of guidelines of skills Competency Achievement of School Administrators' development under Tak Primary Educational Service Area Office 1. Found that School Administrators should analyze and operate according to the work plan or structure of the established educational institution. Should create works or innovations that are the focus of educational institute administration in the present day. Analyze the problem from the current situation by thinking of solving problems with new methods that are different from the original. The educational institution administration process should be applied by applying the PDCA cycle to develop the achievement of educational institutions. Should be managed strategically to aim for achievement to be directly linked to the context and vision of the school Aware of current problems, devise strategies or strategies for deciding to solve problems. And should be responsible for oneself socially responsible for the nation and direction in future world changes.



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัตตา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษา ค้นคว้าอิสระเสร็จสมบูรณ์ได้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร นายจักษภณ ดีวังทอง ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 นายสมศักดิ์ ใจจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การศึกษา ค้นคว้าอิสระครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ นายฉัตรชัย งามเนียม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตากสินราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 นางอัญชัญ ครุฑแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านป่ามะม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 ดร.ดิเรก มั่นเมือง ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลบ้านบ่อไม้หว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 นายมงคล เมธีธรรม ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนทรัพย์สมบูรณ์พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 นายสมศักดิ์ ใจจันทร์ ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโป่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ ให้คำแนะนำ และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ของผู้วิจัยที่ให้คำชี้แนะ ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน อย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน

สุภาภรณ์ ทะวะละ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศศุญชุปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของงานวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2.....	8
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น.....	30

บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3	43
วิธีดำเนินงานวิจัย.....	43
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1	43
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1	48
บทที่ 4	52
ผลการวิจัย	52
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1	54
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1	64
บทที่ 5	82
บทสรุป	82
สรุปผลการวิจัย.....	82
อภิปรายผล	85
ข้อเสนอแนะ	90
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	97

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	98
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความต้องการจำเป็นของ สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1	107
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.....	108
ประวัติผู้วิจัย	112



สารบัญตาราง

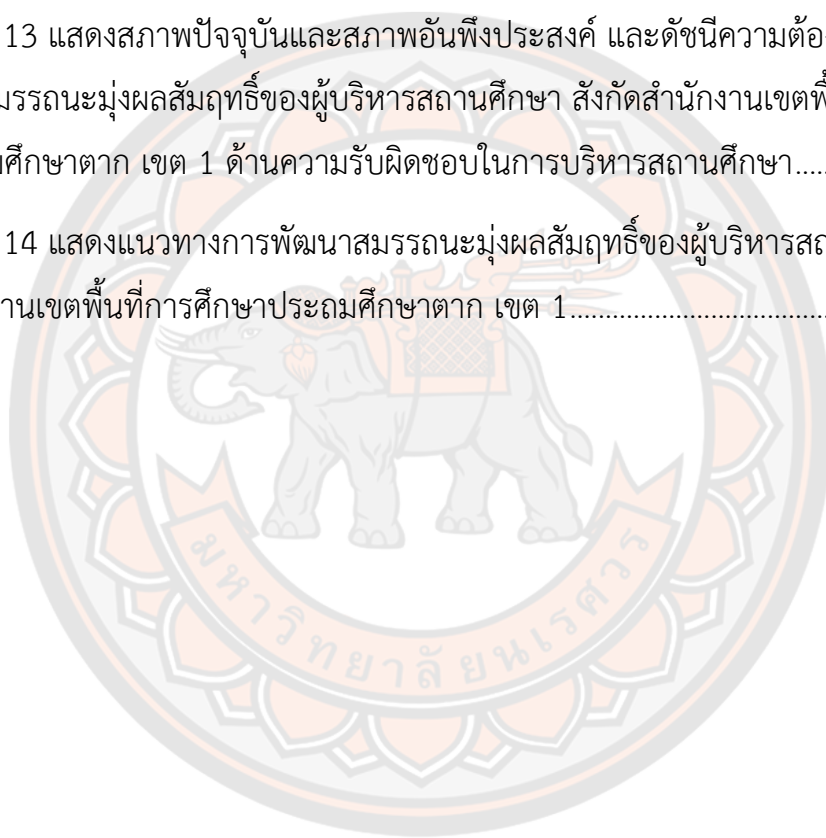
	หน้า
ตาราง 1 แสดงสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักวิชาการและองค์กรต่างๆ.....	28
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	29
ตาราง 3 แสดงจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1	33
ตาราง 4 แสดงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 แบ่ง ขนาดตามเกณฑ์โรงเรียนประถมศึกษา.....	37
ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1	44
ตาราง 6 แสดงชื่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูล วันที่ เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์.....	50
ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของโรงเรียน	53
ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวม	54
ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านคุณภาพของงาน	55
ตาราง 10 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	57

ตาราง 11 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ
สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง.....59

ตาราง 12 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ
สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ60

ตาราง 13 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น
ของ สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา.....62

ตาราง 14 แสดงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.....79



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)	13
ภาพ 2 องค์ประกอบของสมรรถนะ (Competency)	15
ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	42



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย การพัฒนาช่วงวัยรุ่น การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย และประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา โดยการส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระและคล่องตัว การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยใช้จังหวัดเป็นฐาน โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้มีระบบบริหารและการจัดการ รวมถึงการจัดโครงสร้างหน่วยงานให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระและคล่องตัว การบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้จังหวัดเป็นฐาน มีระบบการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เป็น ที่น่าเชื่อถือศรัทธาในการส่งเสริม สนับสนุน ผลักดัน กระตุ้น และจัดการให้ครู นักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการรับผิดชอบภาระงานและใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่น ซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ Competency (เทื่อน ทองแก้ว, 2550, น. 21) ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่างๆ อย่างต่อเนื่อง หรืออาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะนั้นเป็นอาวุธสำคัญคู่กายที่มีอยู่ในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพอันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้

ปัจจัยที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้แก่สถานศึกษานั้นย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของ สมรรถนะของ ผู้บริหาร เป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ การจัดการการศึกษา ด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม ทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตามภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาประเทศไปสู่ยุคประเทศไทย 4.0 องค์กรต่าง ๆ ย่อมมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศ สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนา (กรกต ขาวสะอาด, 2559) การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบบรรลุตรงตามความ ต้องการขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำเอาสมรรถนะมาใช้ ในการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาของ สถานศึกษาในสังกัด โดยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพรอบด้าน ปลอดภัย ภายใต้การบริหารที่มี ประสิทธิภาพ ตามแนววิถีใหม่ สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษาสอดคล้องกับ นโยบาย แนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ครู ผู้บริหาร สถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ต้องพัฒนาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ วิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็น ภารกิจสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1, 2564, น. 61) ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการพัฒนา สถานศึกษา ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ได้รับอิทธิพลจาก การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถ ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึง จำเป็นต้องนำสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ อีกทั้ง สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ประสบปัญหา ในการจัดการศึกษา สาเหตุที่คุณภาพการศึกษาช่วงชั้นที่ 2 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และช่วง ชั้นที่ 3 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้ จากการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพการศึกษาของนักเรียนมีหลายประเด็น เช่น ระบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ฯลฯ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการควบคุม กำกับ ดูแลการจัดการศึกษาในโรงเรียน ฉะนั้น นโยบาย ต่างๆ ของการจัดการศึกษาโรงเรียนจะนำไปใช้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น ถ้าผู้บริหารไม่เข้าใจในหน้าที่ของตน ไม่มีสมรรถนะในการบริหารและไม่ดำเนินนโยบายในการจัด

การศึกษาให้ถูกต้องแล้ว ก็เกิดความล้มเหลว หรือเกิดความสูญเปล่าทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1, 2565, น. 13)

จากสภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ตามประกาศเจตนารมณ์ การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพตามนโยบายการศึกษาของชาติบรรลุวัตถุประสงค์อย่างที่เราจะเป็น บังชี้ให้เห็นว่าควรพัฒนาแนวทางสมรรถนะของผู้บริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้กับผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ต้องมีการปรับปรุงเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะให้มากขึ้นเนื่องจากการบริหารราชการในปัจจุบัน มีการนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในระบอบราชการดังปรากฏในมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ที่มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่าในเชิงภารกิจ มีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน มีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน จากบทบัญญัตินี้ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาระบบราชการให้เป็นความเป็นเลิศ เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐาน การทำงานให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากล (High Performance) ใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ให้มีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้ทรัพยากรบุคคลภายในภาครัฐในทุกส่วนราชการ โดยยึดวิสัยทัศน์ ภารกิจวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ และขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency Based Approach) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีทักษะการบริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นจุดเริ่มต้น ของการเปลี่ยนแปลงที่ดีในอนาคตจึงมีความสำคัญยิ่ง ผู้บริหารที่ดีจึงต้องได้รับการบ่มเพาะ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและสามารถนำไปบริหารสถานศึกษาได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้คุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศสูงขึ้น

จากปัญหาและความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตาก เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาและนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตาก เขต 1 อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ส่งเสริมสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของตนเอง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม และปรับปรุง ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และการพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1

การศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยสังเคราะห์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตาก เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
4. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
5. ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 107 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 107 โรงเรียน ตามข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2564

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 82 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 43) จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละอำเภอเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตาก เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตาก เขต 1

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยการเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ที่มีค่าสูงสุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

2. ขอบเขตของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี
2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญบริหารจัดการสถานศึกษา การทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม และได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน โรงเรียนดีประจำตำบล โรงเรียนต้นแบบ

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตาก เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความตั้งใจและความขยันหมั่นเพียร เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานวิชาชีพหรือวิธีปฏิบัติโดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในสังคมและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

1.2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในสมองซึ่งมีความสำคัญต่อ การดำรงชีวิตมาก การคิดเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ หากเป้าหมายของการคิดเป็น การคิดเพื่อแก้ปัญหาและเผชิญเหตุการณ์อย่างมีเหตุผล มีระบบซึ่งมีศักยภาพสูงมาก เป็นส่วนที่ทำให้มนุษย์แตกต่างไปจากสัตว์โลกอื่น และตัวผู้คิดแล้วก็จะเกิดประโยชน์มากมายทั้งต่อตัวผู้คิดและส่วนรวม

1.3 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในลักษณะที่แสดงออกถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สนใจใฝ่รู้หรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผลงาน ด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ มีการวางแผน กำหนดทิศทาง ทบทวน ปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

1.4 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษา การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในสถานศึกษามีกระบวนการวางแผนแบบเป็นขั้นตอน มีวิธีการ กลยุทธ์ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเข้าใจสถานการณ์ แสวงหาแนวทางเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และมีการตัดสินใจแบบมีแบบแผน หรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน ในการแก้ปัญหาเพื่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.5 ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความรับผิดชอบต่อบุคลากรในสถานศึกษา บริหารจัดการสถานศึกษาด้วยกระตือรือร้น ยอมรับผลการกระทำของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงตัวเอง ให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของ สถานศึกษามากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

2. ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จากนั้นนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ และเลือกสิ่งที่ต้องการจำเป็นมากที่สุด

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ข้อเสนอตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางเพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ปีการศึกษา 2564

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.4 ประเภทของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 3.1 ความเป็นมาของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 3.2 ความหมายของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 3.3 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 3.4 สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
 - 4.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 4.2 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
5. บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
 - 5.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
 - 5.2 สภาพการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

ณรินทร์ ชำนาญดู (2556, น. 79) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการการควบคุม การสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้เกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินตามภารกิจและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความพร้อมและศักยภาพในทุกๆ ด้าน ให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายของการศึกษา

สังเวียน มาลาทอง (2556, น. 9) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลทางการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม

สุขตา แดงสุวรรณ (2558, น. 12) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

ปิยาภรณ์ อัครลาวัณย์ (2562, น. 11) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรและวิธีการจัดการที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาคือ หมายถึง กระบวนการทำงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกัน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีทั้งความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีของสังคม

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

เพชรประภารัตน์ ชุมสาย (2559, น. 10) กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษา มีความสำคัญในการพัฒนานุชนที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งพาตนเอง ใฝ่รู้และใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

พรรณอร อุซุภาพ (2561, น. 83) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา มีดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม
2. เพื่อสร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง

ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3. เพื่อสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเร่งรัดการศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ การพัฒนาวิชาชีพครู และการส่งเสริมภูมิปัญญา ท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

4. เพื่อให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ ตลอดจนการให้ความคุ้มครองการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพ และเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

5. เพื่อต้องการปฏิรูประบบราชการ เพื่อแยกงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมไปตั้งเป็น กระทรวงวัฒนธรรม เนื่องจากระบบบริหารงานแบบเดิมมีความล่าช้าในการดำเนินงานโดยจัดงานที่ คล้ายกันมาไว้ในหน่วยงานเดียวกันให้มากที่สุดเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและยังสามารถสร้าง ข้าราชการมืออาชีพเพิ่มได้อีกด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนามนุษย์ทำให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ได้ เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาที่ดีจะทำให้สถาบันการศึกษาต่างๆ มีการดำเนินงาน โดยผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

Nadailac (2003, อ้างอิงใน วิทยา อินทร์สอน และคณะ, 2553, น. 1) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติ และทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือ ความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและ วัตถุประสงค์ต่างๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know - how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญ และแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

Rothwell (2012, อ้างอิงใน จตุรพล แสนศิลา, 2564, น. 19) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมาย ซึ่งลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะบุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

ธารรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2551, น. 17) กล่าวว่า Core Competency หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะความสามารถคุณสมบัติ ที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเหมือนกันไม่ว่าคนๆ นั้น จะมีตำแหน่ง ใดอยู่ในหน่วยงานใดก็ตาม

พชรวิทย์ จันทศิริสิริ (2554, น. 11) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ทั้งนี้ สมรรถนะจะต้องวัดได้สังเกตได้และสามารถพัฒนาได้ด้วย

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) ทศนคติ (Attitude) ความเชื่อและอุปนิสัยส่วนตัวของแต่ละบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพเทียบเท่าหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรนั้นๆ อันจะส่งผลไปในทางที่ดีให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2559, น. 7) กล่าวว่า มีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและองค์การ เพราะสมรรถนะจะมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายค่าตอบแทน

การยางแห่งประเทศไทย (2562, **อ้างอิงใน** สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน, **2563, น.19**) กล่าวว่า การแข่งขันในปัจจุบันโลกมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น การจะพัฒนาตนเองให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงภายในระยะเวลาอันสั้น จำเป็นต้องมีแนวความคิดหรือเครื่องมือช่วยเพิ่มความสามารถ ในทุกระดับทุกหน่วยงานและทุกภาคส่วน สมรรถนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง (2563, น. 5) กล่าวว่า ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะในปัจจุบันส่งผลต่อความสำเร็จ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด แต่หากผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ ตั้งใจจริงต่อการจัดทำวางนโยบายที่สามารถเห็นเป็นรูปธรรม สื่อสารอย่างมีระบบและทุกฝ่ายภายในองค์กรมีความจริงใจและร่วมมือกัน ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดและจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใด ช่วยให้ผู้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐานหรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้ผู้บุคลากรแสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไร และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน เป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร สามารถช่วยให้บุคลากรทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development) ของตนเองและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

2. ช่วยให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานทราบถึง สมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นรายบุคคล ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสรรหา และคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้นๆ

3. ผู้บริหารระดับสูงสามารถเชื่อมโยงหรือแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรหรือยุทธศาสตร์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน ใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดัน ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมหรือยุทธศาสตร์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพของบุคลากรในองค์กรและสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อไปได้

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญ เนื่องจากสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ทำให้เกิดมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายค่าตอบแทน ทำให้ทราบถึงความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นในตนเองเพื่อสามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพในการส่งเสริมและสนับสนุนองค์การได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

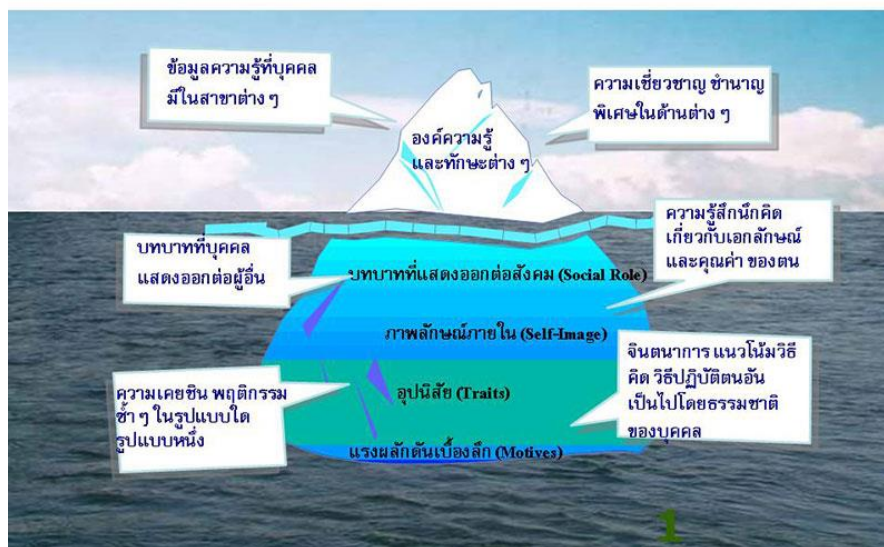
องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

McClelland (1973, pp. 57-83) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล สามารถผลักดันให้บุคคลนั้นๆ สร้างผลการปฏิบัติที่ดี หรือสร้างผลงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดของงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีองค์ประกอบของสมรรถนะ 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่เชื่อว่าตนเองเป็น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมุ่งความสำเร็จ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ทั้ง 5 ส่วนข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ ดังภาพ 1

โมเดลภูเขาน้ำแข็ง



ภาพ 1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, น. 14)

จากภาพสามารถอธิบายได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำโดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญด้านต่าง ๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้นเป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยาก และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์มากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะนั้นได้ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานโดดเด่นจึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

Spencer (1993, p. 11) กล่าวว่า การนำแนวคิดมากำหนดเป็นสมรรถนะนั้นต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. กลุ่มของสมรรถนะ (Competency Cluster) เป็นกลุ่มที่จัดตามความต้องการเพื่อวิเคราะห์จำแนกพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้าทำงานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้าทำงานอย่างผิวเผิน โดยกลุ่มหนึ่ง จะมี

หนึ่งสมรรถนะหรือมากกว่าก็ได้ เช่น กลุ่มการช่วยเหลือและการบริการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือ ความเข้าใจในด้านปฏิสัมพันธ์ และการให้บริการลูกค้า เป็นต้น

2. มิติ (Dimensions) เป็นมิติของสมรรถนะโดยครอบคลุมถึงความรู้สึกที่ต้องการอย่างแท้จริงและความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น ขนาดของผลกระทบต่อคนและโครงการ ความซับซ้อนของพฤติกรรม ความพยายาม และความเป็นเอกลักษณ์ของงาน แล้วนำมากำหนดจำนวนมิติในแต่ละสมรรถนะซึ่งส่วนมากสมรรถนะหนึ่งจะประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า และมิติเกี่ยวกับการช่วยเหลือหรือการให้บริการ

3. ระดับของสมรรถนะ (Competency Level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ โดยทั่วไปมักจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลาง และพฤติกรรมทางลบ แต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติซึ่งมิติของแต่ละสมรรถนะจะพิจารณาถึงความต้องการจากที่กล่าวมาในข้างต้น

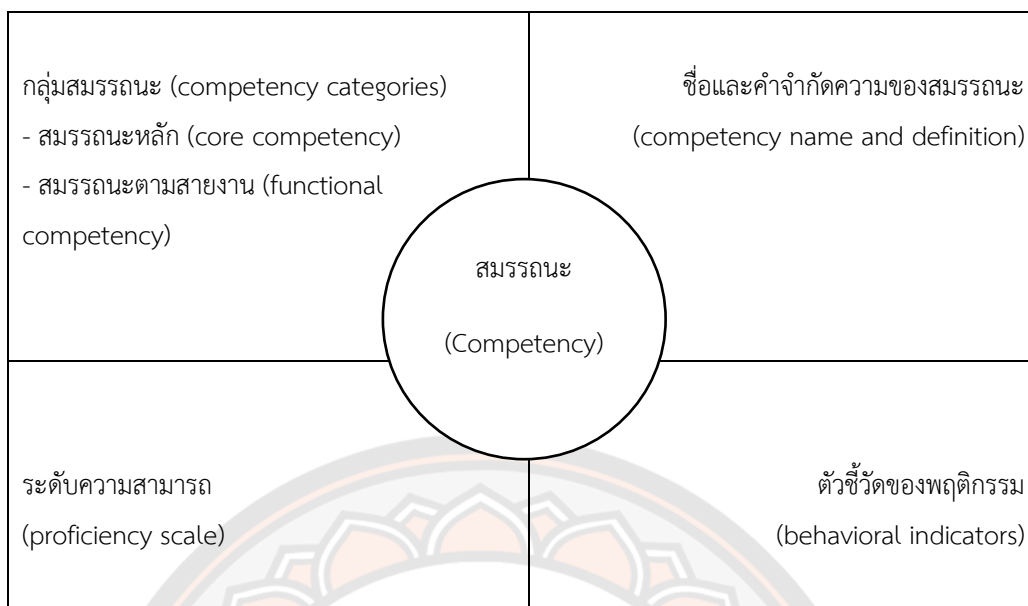
Rylatt and Lohan (1995, p. 23) กล่าวว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. บทบาทหลัก (Key Role) คือ การอธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้างๆ ตามข้อผูกพันหรือพันธสัญญาที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่

2. หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) คือ การอธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้างๆ

3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) คือ การอธิบายถึงรายละเอียด เพิ่มมากขึ้นจากหน่วยงานย่อยนั้นๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้าหรือผลลัพธ์ก็ได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, น. 16) กล่าวว่า ความสำคัญของสมรรถนะ เสนอเป็นแนวคิดแบบจำลองของสมรรถนะ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงในการจัดทำสมรรถนะของหน่วยงานที่ประกอบด้วย กลุ่มสมรรถนะ (Competency Categories) ชื่อและคำจำกัดความของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) ระดับความสามารถ (Proficiency Scale) และตัวชี้วัดของพฤติกรรม (Behavioral Indicators)



ภาพ 2 องค์ประกอบของสมรรถนะ (Competency)

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, น. 16)

1. กลุ่มสมรรถนะ (Competency Categories) ประกอบด้วย สมรรถนะกลุ่มที่บุคลากรทุกคนในองค์การจะต้องมี คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และกลุ่มที่เป็นสมรรถนะตามสายงาน (functional competency) ซึ่งเป็นความรู้ความสามารถที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน

2. ชื่อและคำจำกัดความของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะ แต่ละเรื่องที่มีอยู่ในกลุ่มของสมรรถนะหลัก (Core Competency) และกลุ่มของสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) จะต้องมีชื่อเรียกและมีคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่อ่านและผู้ที่ใช้ได้เข้าใจ

3. ระดับความสามารถ (Proficiency Scale) คือ ระดับ (Level) ของความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะแต่ละเรื่องเพื่อที่จะนำไปเป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์การจะต้องมีความสามารถในแต่ละเรื่องของสมรรถนะระดับใด ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมอยู่ 5 ระดับ ดังนี้

- 3.1 รู้เข้าใจ ทำได้ในเบื้องต้น (Knowledge)
- 3.2 เข้าใจลึกซึ้ง จับหลักการ สรุปประเด็นสำคัญได้ (Comprehension)
- 3.3 ประยุกต์ใช้ได้ (Application)
- 3.4 วิเคราะห์ สังเคราะห์ มองเห็นทางเลือกต่างๆ (Analysis and Synthesis)
- 3.5 ประเมินคุณค่า ประเมินทางเลือก จัดทำนโยบายเชิงป้องกัน (Evaluation)

แต่ในบางเรื่องการเขียนระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ (Competency) อาจจะเขียนได้ไม่ถึง 5 ระดับ ซึ่งแล้วแต่เนื้อหาและความละเอียดของข้อเท็จจริงของสมรรถนะในเรื่องนั้นๆ

4. ตัวชี้วัดของพฤติกรรม (Behavioral Indicators) คือ ตัวชี้วัดพฤติกรรมในแต่ละ ระดับ จะต้องเป็นที่ยอมรับได้ว่าบุคลากรคนนั้นมีระดับของความสามารถหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

ชูชัย สมितिกร (2552, น. 26) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วสมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน โดยจะเริ่มต้นจากการนำ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวตั้งเพื่อ นำไปเป็น หลักในการพิจารณาว่าเมื่อองค์การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายเป็นอย่างไรแล้ว สมรรถนะ ขององค์การต้องเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย ดังกล่าวเมื่อได้ข้อสรุปแล้วว่าสมรรถนะขององค์การต้องเป็นอย่างไร เพราะฉะนั้นบุคลากรของ องค์การต้องมีสมรรถนะอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จดังกล่าว

2. ประเภทสมรรถนะ (Competency Categories) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ประเภท สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน สมรรถนะตามบทบาท

3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะแต่ละ ด้านจะต้องมีชื่อเรียกและมีคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน มีความเข้าใจตรงกัน

4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) คือ ระดับความสามารถหรือระดับ พฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์การ จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับ พฤติกรรมไว้ที่ 4 - 6 ระดับ

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicator) คือ สิ่งที่ยบ่งบอกบุคลากรแต่ละคน ความเชี่ยวชาญหรือระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554, น. 188-217) กล่าวว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา การค้นคว้า หรือ ประสบการณ์รวมถึงความสามารถเชิงปฏิบัติทักษะความเข้าใจ สิ่งที่ได้รับมาจากประสบการณ์หรือ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

2. ทักษะ (Skill) หมายถึง การกระทำในเรื่องที่เกี่ยวข้องของชีวิตและวิชาชีพซ้ำๆ หลายครั้งจนเกิดความชำนาญ ทักษะในองค์กรประกอบด้วย

2.1 ทักษะเฉพาะงาน คือ ทักษะพื้นฐานของงานซึ่งในแต่ละหน่วยงานมีภารกิจที่แตกต่างกัน

2.2 ทักษะการบริหาร คือ ความชำนาญในการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมายจากองค์กรโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ผ่านกระบวนการบริหารอย่างมีระบบ

2.3 ทักษะชีวิต คือ ทักษะที่มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องมีและใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้ตนเองมีความสุข สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้และประสบความสำเร็จ

3. คุณลักษณะของบุคคล หรือพฤติกรรมของบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึกเจตคติทัศนคติแรงจูงใจความต้องการส่วนบุคคล ภาวลักษณะของตนหรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ การมองโลกในแง่ดี ความเครียด การมีกาลเทศะความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นในตนเอง การรักษาความลับ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคล ที่เน้นในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้ ทำให้องค์กรสามารถตรวจสอบได้ว่าบุคลากรยังขาดความสามารถด้านใด ซึ่งจะช่วยแก้ไขและพัฒนาได้อย่างถูกวิธี กล่าวคือ บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อม ที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ส่วนองค์กรเองก็ได้รับผลดีในแง่ของการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงเพื่อเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งยังเป็นการตรวจสอบความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ควรจะได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริมต่อไป

ประเภทของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

McClelland (1973, pp. 57 - 83) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น 2 กลุ่ม ใหญ่ๆ คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ด้านความรู้หรือทักษะขั้นพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการฟัง การพูด การอ่าน หรือการเขียน หรือความรู้ในสินค้าที่ตนเองขายอยู่เป็นประจำ ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้ตนเองมีความสามารถแตกต่างไปจากผู้อื่นหรือไม่สามารถทำให้มีผลงานดีกว่าบุคคลอื่นได้ ดังนั้น สมรรถนะในกลุ่มนี้นักวิชาการบางกลุ่มได้ลงความเห็นว่าทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ใช่สมรรถนะ

2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานหรือสูงกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านี้แตกต่างจากผู้อื่นอย่างชัดเจน สมรรถนะในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ

(รวมถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดความสำเร็จที่ดีที่สุดใในผลงาน ซึ่งนักวิชาการจำนวนมาก จึงให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะกลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มแรก เพราะสามารถนำไปพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

Kotwal (2006, อ้างอิงใน ชัชวรินทร์ ชวนวัน, 2562, น. 25) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะ ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สมรรถนะเชิงเทคนิคหรือสมรรถนะในงาน (Technical or Functional) เป็นสมรรถนะด้านเทคนิคหรือคุณสมบัติของบุคคลในบทบาทหน้าที่ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความตระหนักต่อธุรกิจ (Business Awareness), ทักษะทางธุรกิจ (Business Skills) และทักษะด้าน เทคนิค (Technical Skills)

2. สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial) เป็นข้อกำหนดด้านความรู้ทัศนคติและทักษะที่เกี่ยวกับการวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การปรับปรุง (Mobilizing) และ การใช้ทรัพยากร (Utilizing Resources) ต่างๆ ได้แก่ การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer Orientation), ทักษะการจัดการ (Organizing Skills), การมีมุมมองข้ามหน้าที่ (Cross Function Perspective), ทักษะการวางแผน (Planning Skills), ทักษะการบริหาร (Execution), ทักษะการวิเคราะห์ (Analytical Skills), การตัดสินใจ (Decision Making), การมอบหมายงาน (Delegation), ภาวะผู้นำ (Leadership), การพัฒนาและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประสิทธิภาพการทำงาน (Developing And Supporting Subordinate For Effectiveness) เป็นต้น

3. สมรรถนะด้านบุคคล (Human) เป็นข้อกำหนดด้านความรู้ทัศนคติและทักษะที่เกี่ยวกับการจูงใจ (Motivating), การใช้ประโยชน์และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Utilizing and Developing Human Resources) ได้แก่ การสื่อสาร (Communication), การทำงานเป็นทีมและ ประสิทธิภาพในการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Team Working and Interpersonal Effectiveness), ความสามารถจูงใจ (Influencing Ability), การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation), ความสามารถด้านเครือข่าย (Networking Ability) เป็นต้น

4. สมรรถนะเชิงความคิด (Conceptual) เป็นความสามารถมองเห็นสิ่งที่ยังไม่ปรากฏ, การคิดในระดับย่อย และการใช้ความคิดวางแผนธุรกิจในอนาคต ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking), การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking), ความอดทนต่อผู้ไม่ยอมทำตามหรือ ให้ความร่วมมือ (Tolerance to Noncompliance) เป็นต้น

วาสนา แสงงาม (2552, น. 12 -13) กล่าวว่า สมรรถนะจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะองค์การ (Organization Competency) หมายถึง ความสามารถพิเศษ เฉพาะองค์นั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือบริษัททีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

2. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน การบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

3. สมรรถนะในงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน บางคนมีสมรรถนะปราบปราม เป็นต้น

4. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competency) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

5. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูง

บุญสืบ เทียมหยิน (2553, น. 19) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก เป็นความสามารถในระดับแก่นขององค์การ หรือสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์การจะต้องมีส่วนร่วมกัน

2. สมรรถนะของงาน เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งนั้นๆ ต้องการ เพื่อให้ทำงานนั้นบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

3. สมรรถนะของบุคคล เป็นบุคลิกลักษณะของคนที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547, น. 11) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ โดยจัดทำเป็นโมเดลสมรรถนะ สำหรับข้าราชการไทย ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญ
- 1.4 จริยธรรม
- 1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ ได้ดียิ่งขึ้น สมรรถนะประจำกลุ่มงานบริหารจะมี 5 สมรรถนะ ได้แก่

- 2.1 วิสัยทัศน์
- 2.2 ศักยภาพเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 2.3 การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ
- 2.4 การควบคุมตนเอง
- 2.5 การให้อำนาจผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, น. 6-7) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนไว้ 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนางานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ องค์กรความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมจัดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 2 การสื่อสารและแรงจูงใจ หมายถึงความสามารถในการพูด เขียนสื่อสารโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อ่านเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง ความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ

สมรรถนะที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนางาน

เทียน ทองแก้ว (2550, อ้างอิงใน จตุรพล แสนศิลา, 2564, น. 28) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 5 สมรรถนะ คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ ตัวเลขการคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสัมพันธที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถทำหน้าที่ต่างกัน

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554, อ้างอิงใน จตุรพล แสนศิลา, 2564, น. 28-29) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม เพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นให้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Computer) หมายถึงบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป

สรุปได้ว่า ประเภทสมรรถนะแบ่งออกเป็น สมรรถนะองค์การ (Organization Competency) คือ สมรรถนะที่ช่วยให้้องค์กรทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และสมรรถนะตัวบุคคล (Employee Competency) สมรรถนะตัวบุคคลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่ตัวบุคลากรทุกคนในองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดต้องมีเหมือนกัน บุคคลที่ไม่มีสมรรถนะนี้ไม่สามารถที่จะทำงานออกมาดี และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในงานนั้น บุคคลที่อยู่ในสายงานใดจะต้องมีสมรรถนะตามสายงานนั้น

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์

ความหมายของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, น. 10-11) กล่าวว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

จิระ งอกศิลป์ (2551, น. 59) กล่าวว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) คือ วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้บริหาร

สถานศึกษาทราบผล ความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งเป็นการควบคุมทิศทางการดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

ชำนาญ สุรินาม (2554, น. 23) กล่าวว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บริหารงานเป็นระบบโดยมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยคำนึงถึงผลผลิตและผลลัพธ์ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นการบริหารที่มีทิศทางในการปฏิบัติ โดยเฉพาะการกำหนดหลักปัจจัยแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการบริหารงานที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อีกทั้งให้องค์กรมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเสมอ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, น. 37) กล่าวว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจและเป้าหมายของโรงเรียน ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

สรุปได้ว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการแก้ปัญหา และมีความรับผิดชอบในการบริหารงาน ให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษาโดยยึดหลักความคุ้มค่า ประหยัด นำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา

ความสำคัญของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์

Herzberg (1959, อ้างอิงใน พระมหาสิทธิศักดิ์ สิทธาภิวโร (เสนา), 2561, น. 29) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จะสนับสนุนความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และที่สนับสนุนความไม่พอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) ดังนี้

พวกที่ 1 ตัวกระตุ้น (Motivator) คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจ

1. งานที่ปฏิบัติ
2. ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พวกที่ 2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene) หรือองค์ประกอบที่สนับสนุนความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่

1. แบบการบังคับบัญชา
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. เงินเดือนค่าตอบแทน

Guilford (1968, อ้างถึงใน จตุรพล แสนศิลา, 2564, น. 50) กล่าวว่า ลักษณะของผู้ที่มีสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานต่างๆ ไป คือ พรารถนาที่จะทำกิจการนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ความอดทน มีมานะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
3. มีความเต็มใจที่จะลำบาก แม้งานจะยากเพียงใดก็ตาม ก็มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จด้วย

Atkinson (1966, อ้างอิงใน จตุรพล แสนศิลา, 2564, น. 50) กล่าวว่า แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคล รู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบเคียงกับ มาตรฐานอันดีเยี่ยมซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต้องคำนึง 3 ประเด็น ดังนี้

1. การจูงใจที่บรรลุความสำเร็จ (Motive to Achieve Success)
2. การมีโอกาสของความสำเร็จ (Probability of Success)
3. คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive Value of Success)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น. 6) กล่าวว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์มีลักษณะหลายอย่างที่มีสัมพันธ์กัน แสดงถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การพยายามปรับปรุงงานการทำงานตามเป้าหมายการทำงานได้ดีกว่าคนอื่น ซึ่งมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการเน้นที่ผลลัพธ์ การเน้นที่ประสิทธิภาพ การใส่ใจกับมาตรฐาน การเน้นการปรับปรุงงานและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด

สรุปได้ว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด รวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงาน และกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ลัดดา ทองโคตร (2554, น. 79) กล่าวว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. คุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานวิชาชีพหรือวิธีปฏิบัติ โดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการ หรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ยุติธรรมและมีขั้นตอน มีความยืดหยุ่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สนใจใฝ่รู้หรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเองและพัฒนา ผลงาน ด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ มีการวางแผนกำหนดทิศทาง ทบทวน ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน

4. ความโปร่งใส หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรมถูกต้องตาม หลักกฎหมาย คุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้ สร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน โดยมีการจัดโครงสร้างโรงเรียน ระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เปิดเผยข้อมูล ข่าวสารแก่สมาชิกในสังคมเข้าถึงและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ สร้างระบบการตรวจสอบและ การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

5. ความคุ้มค่า หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง กำจัดเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ด้วยความประหยัดคุ้มค่า คุ้มค่า เวลา คุ้มค่า แรงงาน ตระหนักและ เห็นคุณค่าของทรัพยากร ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรภัทร วงษ์สว่าง (2555, น.3) กล่าวว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ หมายถึง ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์เกือบทุกรายการและเป็นแบบอย่างได้

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของงาน หมายถึง มีการทดลองวิธีการหรือจัดทำคู่มือประกอบการพัฒนางานใหม่ๆ โดยมีการจัดทำ รายงานการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน และมีการเผยแพร่ในวงกว้าง

3. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง มุ่งมั่น กระตือรือร้นใน การพัฒนาผลงานทุกรายการที่ได้รับมอบหมายจนปรากฏผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในองค์กร และนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557, น. บทคัดย่อ) กล่าวว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตาม แผนงาน หรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานวิชาชีพหรือวิธีปฏิบัติโดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในสังคมและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการ หรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ยุติธรรมและมีขั้นตอน มีความยืดหยุ่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานและแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สนใจใฝ่รู้หรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผลงาน ด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ มีการวางแผนกำหนดทิศทาง ทบทวน ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน

4. การแก้ปัญหา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารตัดสินใจใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร หรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากโครงสร้างองค์กร หรือพฤติกรรมของบุคคล

5. ความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษาและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

จตุรพล แสนศิลา (2564) กล่าวว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง การวิเคราะห์และปฏิบัติงาน ตามแผนงานหรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานวิชาชีพหรือวิธีปฏิบัติ โดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ มีความโปร่งใสเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในสังคมและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อประโยชน์สูงสุด

2. ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา หรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ยุติธรรมและมีขั้นตอน มีความยืดหยุ่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา

3. ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สนใจใฝ่รู้หรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผลงาน ด้วยการเข้าร่วม

อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ มีการวางแผน กำหนดทิศทาง ทบทวน ปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

4. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษา ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา มีกระบวนการวางแผนแบบเป็นขั้นตอน มีวิธีการ กลยุทธ์ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ เข้าใจสถานการณ์ในยุคดิจิทัล แสวงหาแนวทางเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และมีการตัดสินใจแบบมีแบบแผน หรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกันในการแก้ปัญหา เพื่อความพึงพอใจของทุกคน

5. ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความรับผิดชอบต่อบุคลากรในสถานศึกษา บริหารจัดการสถานศึกษาด้วยกระตือรือร้น ยอมรับผลการกระทำของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงตัวเองให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

รินดา พงศ์นะภา และคณะ (2564, น. 281) กล่าวถึง สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การมุ่งคุณภาพของงาน หมายถึง **การบริหารองค์กรเชิงกลยุทธ์** และเชิงบูรณาการของกระบวนการ ซึ่งไม่ได้หมายถึงระบบหรือเทคนิคอย่างเดียว แต่รวมถึงการกระทำทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานทุกระดับในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลขององค์กรได้ตามเป้าหมาย หรืออีกนัยหนึ่งก็หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อให้ได้ผลงานสูงสุดจากองค์กร ทีมงานและจากพนักงานแต่ละคนนั่นเอง ซึ่งผลงานตามกรอบหรือเป้าหมายที่ได้ตกลงกันไว้ ในแผนตามมาตรฐาน และตามความรู้ความสามารถที่กำหนดให้แก่พนักงานแต่ละคน หลักการสำคัญของการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน

2. การมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทำงานของสมองที่คิดแก้ปัญหาได้สำเร็จ กระบวนการของ ความรู้สึกไวต่อปัญหาหรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป แล้วรวบรวมความคิดตั้งเป็นสมมติฐาน และรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อทดสอบสมมติฐาน แล้วค้นพบแนวทางใหม่ ได้ผลลัพธ์เป็นแนวทางใหม่

3. การมุ่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง แนวคิดการทำงานที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยหลักการพื้นฐานที่สำคัญของการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

4. การมุ่งการแก้ปัญหา หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิด โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ในการขจัดอุปสรรค หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

5. การมุ่งรับผิดชอบแตกต่างกัน หมายถึง การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนด้วยสติปัญญาและความสามารถอย่างเต็มกำลัง มุ่งมั่นให้งานสำเร็จและพัฒนางานให้ดีขึ้น

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของนักวิชาการและองค์กรต่างๆ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักวิชาการและองค์กรต่างๆ

แหล่งข้อมูล	สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์
ลัดดา ทองโคตร (2554)	<ol style="list-style-type: none"> 1. คุณภาพของงาน 2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4. ความโปร่งใส 5. ความคุ้มค่า
ธีรภัทร วงษ์สว่าง (2555)	<ol style="list-style-type: none"> 1. คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ 2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน 3. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง
ระวีวรรณ กองกะมุด (2557)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4. ด้านการแก้ปัญหา 5. ด้านความรับผิดชอบ
จตุรพล แสนศิลา (2564)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 3. ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 4. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา 5. ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา
รินดา พงศ์ณะภา และคณะ (2564)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมุ่งคุณภาพของงาน 2. การมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. การมุ่งการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4. การมุ่งการแก้ปัญหา 5. การมุ่งรับผิดชอบแตกต่างกัน

จากการศึกษาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักวิชาการและองค์กรมีส่วนคล้ายคลึงกันและมีส่วนที่แตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักวิชาการและองค์กรต่างๆ มาเป็นสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล					ความถี่
		1	2	3	4	5	
		ลัดดา ทองโคตร (2554)	ธีรภัทร วงษ์สว่าง (2555)	ระวีวรรณ กองกะมุด (2557)	จตุรพล แสนศิลา (2564)	รินดา พงศ์ณะภา และคณะ (2564)	
1	คุณภาพของงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	✓	✓	✓	✓	✓	5
2	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
3	ความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	5
4	ความโปร่งใส	✓	-	-	-	-	1
5	ความคุ้มค่า	✓	-	-	-	-	1
6	ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา	-	-	✓	✓	✓	3
7	ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา	-	-	✓	✓	✓	3

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้รวบรวมตัวแปรจากผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จำนวน 7 สมรรถนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ 3 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนนักวิชาการ ตลอดจนมีการเชื่อมโยงสมรรถนะด้านทักษะที่มีความคล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงาน ตามแผนงานหรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานวิชาชีพหรือวิธีปฏิบัติโดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ มีความโปร่งใสเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในสังคมและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในสมองซึ่งมีความสำคัญต่อ การดำรงชีวิตมาก การคิดเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ หากเป้าหมายของการคิด เป็น การคิดเพื่อแก้ปัญหาและเผชิญเหตุการณ์อย่างมีเหตุผลและมีระบบ ซึ่งมีศักยภาพสูงมากและเป็น ส่วนที่ ทำให้มนุษย์แตกต่างไปจากสัตว์โลกอื่น และตัวผู้คิดแล้วก็จะเกิดประโยชน์มากมายทั้งต่อตัวผู้ คิดและส่วนรวม

3. ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และ ประสิทธิภาพ สนใจใฝ่รู้หรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผลงาน ด้วยการเข้าร่วม อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ มีการวางแผน กำหนดทิศทาง ทบทวน ปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

4. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา มีกระบวนการวางแผนแบบ เป็นขั้นตอน มีวิธีการ กลยุทธ์ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ เข้าใจสถานการณ์ แสวงหาแนวทางเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และมีการตัดสินใจแบบมีแบบแผน หรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน ในการแก้ปัญหาเพื่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

5. ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความรับผิดชอบต่อบุคลากรในสถานศึกษา บริหาร จัดการสถานศึกษาด้วยกระตือรือร้น ยอมรับผลการกระทำของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงตัวเอง ให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของ สถานศึกษามากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

ความหมายของความต้องการจำเป็น

พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2560, น. 88) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาจากสภาพที่เป็นจริงไปยัง สภาพที่ พึงประสงค์ โดยมีการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริง แล้วทำการจัด เรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่าง และเลือกสิ่งที่ต้องการจำเป็นมากที่สุด มาแก้ไข

สุวิมล ว่องวานิช (2562, น. 62) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็นจริง โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัด การศึกษา หรือ การเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมิน ความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงทางบวก

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จากนั้นนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ และเลือกสิ่งที่ต้องการจำเป็นมากที่สุด

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการที่เป็นการวิเคราะห์สาเหตุและการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำการประเมินความต้องการเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การลำดับความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวานิช, 2562, น. 279) โดยการใช้สูตร (PNI_{modified}) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมโดยนงลักษณ์ วิรัชชัยและ สุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหารด้วย D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องว่างกว้างเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

โดยวิธี PNI_{modified} มีข้อดีคือ กรณีข้อมูลไม่มาก ต้องคำนวณด้วยตนเองสามารถคำนวณได้ง่ายให้ข้อสรุปที่ดีและเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้นโดยมีข้อจำกัดคือ ข้อตกลงเบื้องต้นเป็น Interval Scale ที่ไม่ค่อยเหมาะสม และเป็นการพิจารณาแยกกันระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังผลต่างที่มีค่าระดับต่ำยากต่อการจัดเรียงลำดับความสำคัญ (คมศร วงษ์รักษา, 2540)

ทั้งนี้ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่ามากแสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมากควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน และข้อที่มีค่าน้อยแสดงให้เห็นความมีความต้องการจำเป็นน้อย

บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 10/1 ตำบลหนองหลวง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก 63000

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- 10) กลุ่มกฎหมายและคดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 รับผิดชอบเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดตาก อำเภอที่ตั้งอยู่ด้านทิศตะวันออก ประกอบด้วย 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองตาก อำเภอบานตาก อำเภอสามเงา และอำเภอวังเจ้า โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 107 โรงเรียน

สภาพการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ตาราง 3 แสดงจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
1	โรงเรียนอนุบาลตาก	เมือง	1	65	1,693
2	โรงเรียนตาสินราชานุสรณ์	เมือง	1	54	1,034
3	โรงเรียนชุมชนบ้านไม้งาม	เมือง	1 (รก.)	2	31
4	โรงเรียนบ้านวังม่วง	เมือง	1 (รก.)	1	22
5	โรงเรียนบ้านหนองกระโท่	เมือง	1	5	74
6	โรงเรียนบ้านลานห้วยเตือ	เมือง	1	11	150
7	โรงเรียนบ้านตลุกป่าตาล	เมือง	1 (รก.)	4	40
8	โรงเรียนบ้านโป่งแดง	เมือง	1	15	253
9	โรงเรียนบ้านหนองนกปีกกา	เมือง	1 (รก.)	12	226
10	โรงเรียนบ้านหนองกระทุ่ม	เมือง	1	5	88

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนผู้บริหาร สถานศึกษา	จำนวน ครู	จำนวน นักเรียน
11	โรงเรียนบ้านโพรงตะเข้	เมือง	1 (รก.)	3	51
12	โรงเรียนบ้านวังประจบ	เมือง	1 (รก.)	6	120
13	โรงเรียนน้ำดิบพิทยาคม	เมือง	1	13	151
14	โรงเรียนหนองเสือพิทยาคม	เมือง	1	9	218
15	โรงเรียนบ้านสะแกเครือ	เมือง	1	10	125
16	โรงเรียนบ้านลานเต็ง	เมือง	1 (รก.)	4	53
17	โรงเรียนบ้านหนองร่ม	เมือง	1	8	172
18	โรงเรียนบ้านชะลาดระฆัง	เมือง	1	11	149
19	โรงเรียนทรัพย์สมบูรณ์พิทยาคม	เมือง	1	16	288
20	โรงเรียนบ้านคลองสัก	เมือง	1	3	26
21	โรงเรียนอนุบาลบ้านบ่อไม้หว่า	เมือง	1	15	317
22	โรงเรียนบ้านตุ๊กกลางทุ่ง	เมือง	1	15	200
23	โรงเรียนบ้านเนินมะลิ	เมือง	1 (รก.)	5	90
24	โรงเรียนชุมชนบ้านวังหิน	เมือง	1	3	16
25	โรงเรียนบ้านท่าไม้แดง	เมือง	1	5	82
26	โรงเรียนบ้านเกาะอ้ายด้วน	เมือง	1	4	68
27	โรงเรียนบ้านน้ำด้วน	เมือง	1 (รก.)	2	40
28	โรงเรียนบ้านหนองบัวใต้	เมือง	1	1	21
29	โรงเรียนบ้านคลองห้วยทราย	เมือง	1	6	97
30	โรงเรียนบ้านท่าเล่า	เมือง	1 (รก.)	2	54
31	โรงเรียนบ้านมุเซอ	เมือง	1	18	317
32	โรงเรียนบ้านลานสาาง	เมือง	1	4	76
33	โรงเรียนบ้านหนองแวม	เมือง	1 (รก.)	1	15
34	โรงเรียนบ้านห้วยนี้้ง	เมือง	เรียนรวม รร.ลานสาาง	0	7
35	โรงเรียนบ้านห้วยเหลือง	เมือง	1 (รก.)	4	137
36	โรงเรียนชุมชนบ้านป่ามะม่วง	เมือง	1	10	159
37	โรงเรียนเด่นวิทยา	เมือง	1 (รก.)	1	12
38	โรงเรียนวัดปากห้วยไม้งาม	เมือง	1 (รก.)	2	54
39	โรงเรียนบ้านหนองบัวเหนือ	เมือง	1	5	52
40	โรงเรียนชุมชนวัดสันป่าลาน	เมือง	1	11	248
41	โรงเรียนอนุบาลรอดบำรุง	บ้านตาก	1	11	248

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนผู้บริหาร สถานศึกษา	จำนวน ครู	จำนวน นักเรียน
42	โรงเรียนประชาพัฒนา	บ้านตาก	1 (รก.)	2	18
43	โรงเรียนบ้านวังไม้สาม	บ้านตาก	1 (รก.)	4	55
44	โรงเรียนบ้านปากวัง	บ้านตาก	1	5	66
			เรียนรวมกับ		
45	โรงเรียนเสริมปัญญา	บ้านตาก	ชุมชนบ้านสมอ โคน	1	7
46	โรงเรียนชุมชนบ้านสมอโคน	บ้านตาก	1 (รก.)	1	26
47	โรงเรียนบ้านน้ำดิบ	บ้านตาก	1	12	145
48	โรงเรียนบ้านห้วยแม่บอน	บ้านตาก	1	5	76
49	โรงเรียนบ้านแม่สลิด	บ้านตาก	1	7	100
			เรียนรวมกับ		
50	โรงเรียนบ้านสันกลาง	บ้านตาก	ยางโองน้ำ	0	3
51	โรงเรียนบ้านยางโองนอก	บ้านตาก	1	6	90
52	โรงเรียนยางโองน้ำวิทยาคม	บ้านตาก	1	14	179
53	โรงเรียนเด่นไม้ซุงวิทยาคม	บ้านตาก	1 (รก.)	10	132
			เรียนรวมกับ		
54	โรงเรียนบ้านหนองชะลาบ	บ้านตาก	วัดพระธาตุน้อย	0	2
55	โรงเรียนวัดพระธาตุน้อย	บ้านตาก	1 (รก.)	2	30
56	โรงเรียนสว่างวิทยา	บ้านตาก	1	10	122
57	โรงเรียนบ้านตากประถมวิทยา	บ้านตาก	1	26	430
58	โรงเรียนศรีวิทยา	บ้านตาก	1	5	72
59	โรงเรียนชูวิฑูรราชูร์	บ้านตาก	1	10	123
60	โรงเรียนชุมชนบ้านแม่ยะ	บ้านตาก	1	6	94
61	โรงเรียนบ้านแม่พะยวบ	บ้านตาก	1	3	64
62	โรงเรียนบ้านดงยาง	บ้านตาก	1 (รก.)	4	55
63	โรงเรียนบ้านทุ่งกระเซาะ	บ้านตาก	1 (รก.)	6	109
64	โรงเรียนบ้านฉลอม	บ้านตาก	1 (รก.)	1	25
65	โรงเรียนบ้านห้วยพลู	บ้านตาก	1 (รก.)	13	209
66	โรงเรียนบ้านใหม่	บ้านตาก	1 (รก.)	2	75
67	โรงเรียนขุนห้วยตากพัฒนาศึกษา	บ้านตาก	1	15	470
	1) ห้องเรียนเคลื่อนที่บ้านกัวสามล้อ	บ้านตาก	รร.สาขา	0	86
68	โรงเรียนเขื่อนภูมิพล	สามเงา	1 (รก.)	13	304
69	โรงเรียนอนุบาลบ้านท่าปุย	สามเงา	1	10	264

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนผู้บริหาร สถานศึกษา	จำนวน ครู	จำนวน นักเรียน
78	โรงเรียนบ้านนาตาโพ	สามเงา	1 (รก.)	3	61
79	โรงเรียนบ้านวังโพ	สามเงา	1	13	160
80	โรงเรียนบ้านดงลาน	สามเงา	1 (รก.)	4	87
81	โรงเรียนบ้านหนองเชียงค้ำ	สามเงา	1 (รก.)	8	130
82	โรงเรียนชุมชนบ้านแม่ระวานฯ	สามเงา	1 (รก.)	8	109
83	โรงเรียนบ้านท่าไผ่	สามเงา	1	5	71
84	โรงเรียนบ้านคลองไม้แดง	สามเงา	1	3	68
85	โรงเรียนบ้านใหม่สามัคคี	สามเงา	1	14	137
86	โรงเรียนชุมชนชลประทานรังสรรค์	สามเงา	1	7	123
87	โรงเรียนบ้านสามเงา	สามเงา	1	6	76
88	โรงเรียนบ้านป่ายางใต้	สามเงา	1 (รก.)	2	30
89	โรงเรียนบ้านป่ายางตะวันตก	สามเงา	1	14	149
90	โรงเรียนวัดสามเงา	สามเงา	1 (รก.)	3	37
91	โรงเรียนบ้านท่าปุยตก	สามเงา	เรียนรวมกับ อนุบาลบ้านท่าปุย	1	3
92	โรงเรียนบ้านสบบยม	วังเจ้า	เรียนรวมกับ อนุบาลวังเจ้า	0	17
93	โรงเรียนอนุบาลวังเจ้า	วังเจ้า	1	9	154
94	โรงเรียนเด่นวีวราชูร์รังสรรค์	วังเจ้า	1	14	269
95	โรงเรียนดงซ่อมพิทยาคม	วังเจ้า	1	12	177
96	โรงเรียนบ้านใหม่เสรีธรรม	วังเจ้า	1 (รก.)	3	58
97	โรงเรียนบ้านหนองปลาไหล	วังเจ้า	1 (รก.)	4	97
98	โรงเรียนผาผึ้งพิทยาคม	วังเจ้า	1	18	549
99	โรงเรียนบ้านท่าตะคร้อ	วังเจ้า	1	5	51
100	โรงเรียนบ้านประดาง	วังเจ้า	1 (รก.)	2	35
101	โรงเรียนบ้านทุ่งกง	วังเจ้า	เรียนรวมกับ อนุบาลวังเจ้า	0	2
102	โรงเรียนบ้านตะเคียนดำน	วังเจ้า	เรียนรวมกับ บ้านนาโบสถ์	2	28
103	โรงเรียนบ้านวังตำลึง	วังเจ้า	1 (รก.)	2	48
104	โรงเรียนบ้านนาโบสถ์	วังเจ้า	1 (รก.)	6	137
105	โรงเรียนตชด.ค่ายพระเจ้าตากฯ	วังเจ้า	1	14	220
106	โรงเรียนบ้านวังน้ำเย็น	วังเจ้า	1	10	196

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวนผู้บริหาร สถานศึกษา	จำนวน ครู	จำนวน นักเรียน
107	โรงเรียนบ้านศรีศิริรักษ์	วังเจ้า	1 (รก.)	5	142
รวม	99	107	824	14,749	

**ตาราง 4 แสดงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
แบ่งขนาดตามเกณฑ์โรงเรียนประถมศึกษา**

รายการ	จำนวน
โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน)	64
โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121-600 คน)	41
โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 601-1,500 คน)	1
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คนขึ้นไป)	1
รวม	107

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557) ได้ทำวิจัย เรื่อง วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 257 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็น 1) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์เชิงลึกโรงเรียน Best Practice และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการแก้ปัญหา ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ การฝึกอบรม ศึกษาดูงานในสถานศึกษาต้นแบบ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การวางแผนการตรวจสอบและถ่วงดุล การปฏิบัติงานของผู้บริหารการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การสัมมนา การไปศึกษาต่อ การหมุนเวียนงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการระดมสมอง

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของยูคิ (Yuki) สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีการพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสาร และแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากรนวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมตามลำดับ ICT 3) สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

วิไลพร ศรีอนันต์ (2559) ได้ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 27 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการหรือผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารตามแนวคิดของเฮลริเกล, แจ็คสัน และสโกลคัม และการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของคาสเต็ทเตอร์ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนา การวางแผน กำลังคน การให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในงาน การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลข่าวสาร การคัดเลือก การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การสรรหา และการเจรจาต่อรอง 3) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการบริหารตนเอง และสมรรถนะในการวางแผน และการบริหาร

จัดการ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสมรรถนะในการสื่อสารและสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม

อรทัย คล้ายสอน (2560) ได้ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 268 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการนิเทศการศึกษา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรมีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถาบัน Mahasarakham University ศึกษาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และครูเพื่อกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรจัดให้มีการอบรมครูเกี่ยวกับการสร้าง และการใช้นวัตกรรมด้วยวิธีที่หลากหลาย ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ควรดำเนินการสำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น และด้านการนิเทศการศึกษา ควรปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน

พิชามณูช ลาวชัย (2562) ได้ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ สถานศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 62 โรง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ซึ่งผลการวิจัย พบว่า

1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ การเจรจาต่อรอง การให้ข้อมูล ข่าวสาร การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การวางแผนกำลังคน การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การสรรหา การนำเข้าสู่หน่วยงาน และการคัดเลือก 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563) ได้ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 123 โรง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 8 ด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดีด้านการ ทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาตนเองด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์และอยู่ใน ระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านความไว้วางใจกัน ด้านความอิสระที่รับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ และด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 3) สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

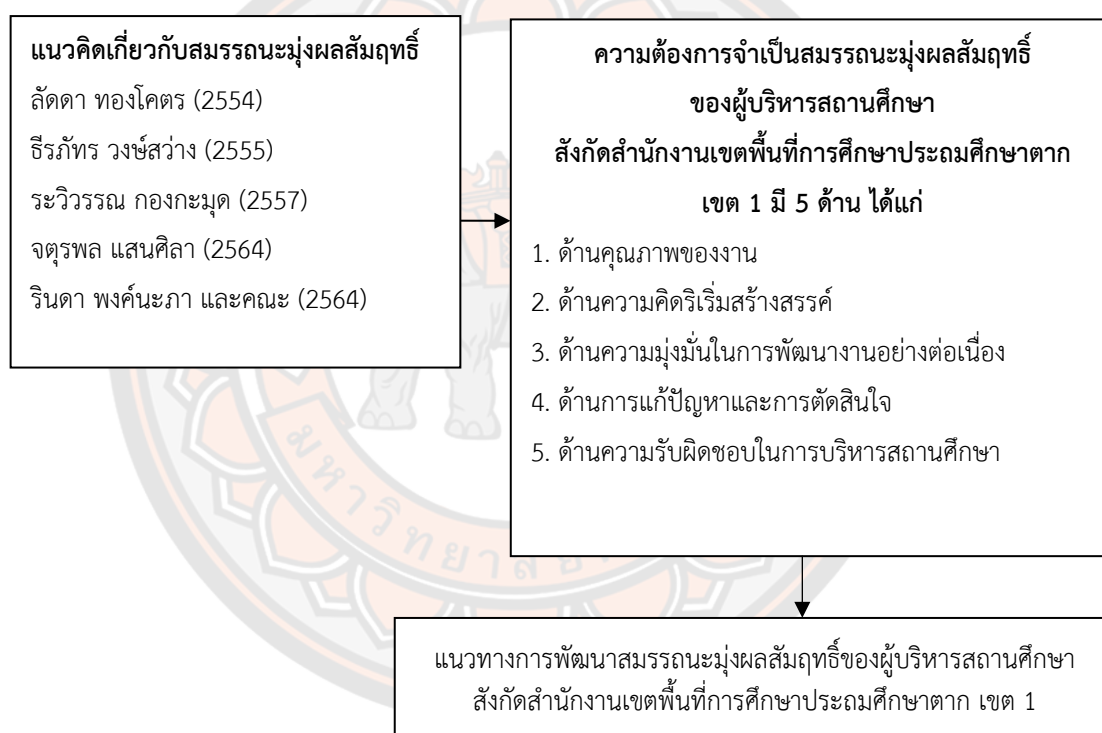
จตุรพล แสนศिला (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 145 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 เครื่องมือที่ใช้เป็น 1) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล คุณภาพของงานในยุคดิจิทัล ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแนวทางการการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

รินดา พงศ์นะภา และคณะ (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูโรงเรียน จำนวน 165 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การมุ่งรับผิดชอบ การมุ่งพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมุ่งคุณภาพของงาน และการมุ่งการแก้ปัญหา ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอนและขนาดโรงเรียนปรากฏผล ดังนี้ 2.1) ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมุ่งคุณภาพของงาน การมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมุ่งพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และการมุ่งรับผิดชอบแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมุ่ง คุณภาพของงาน การมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมุ่งพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การมุ่งแก้ปัญหา และ การมุ่งรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 3



ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ
วิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 107 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 107 โรงเรียน
ตามข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2564

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 82 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของ
กลุ่มตัวอย่างจากตารางจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 43)
จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองตาก	40	32
บ้านตาก	28	23
สามเงา	16	14
วังเจ้า	15	13
รวมทั้งสิ้น	99	82

ที่มา: ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ (แบบสอบถาม อยู่ในภาคผนวก ข, น. 115)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และที่ตั้งของโรงเรียน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ชนิดตอบสนองรายการ จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ จำนวน 6 ข้อ
5. ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยดำเนินการตาม ขั้นตอน และวิธีการ ดังนี้

2.2.1 ศึกษารวบรวมข้อมูลต่างๆ จากงานวิจัย แนวคิด หนังสือ วารสาร เอกสาร บทความทางวิชาการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.2 สังเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 6 ข้อ
- 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ
- 3) ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 6 ข้อ
- 4) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ จำนวน 6 ข้อ
- 5) ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ

2.3 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา

2.4 เขียนนิยามศัพท์เฉพาะและสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยในครั้งนี้

2.5 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.6 นำแบบสอบถามสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณา และความตรงเชิงเนื้อหาจำนวน 3 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

2.6.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เชาว์นัย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร ศึกษาระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2.6.2 นายจักษภณ ดิวังทอง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

2.6.3 นายสมศักดิ์ ใจจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งแดง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

โดยพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำคะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ที่ได้จากการลงความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

2.7 นำผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่น่าใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ได้ข้อคำถามตามเกณฑ์ จำนวน 30 ข้อ จากทั้งหมด 30 ข้อ และปรับปรุงบางข้อเพื่อให้ครอบคลุมทุกพฤติกรรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นแบบสอบถามสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ได้ข้อคำถามที่น่าไปใช้ได้รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67–1.00 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ค, น. 120)

2.8 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ฉบับ จากนั้นนำผลที่ได้จากการไปทดลองใช้มาหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970, น.161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.858 (รายละเอียดของการหาค่าความเชื่อมั่น อยู่ในภาคผนวก ง, น. 123)

2.9 นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสร็จแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม ซึ่งมีการระบุวันรับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 82 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งสอดซองเปล่าติดแสตมป์ และจำหน่ายซอง ถึงผู้วิจัยเพื่อความสะดวกในการจัดส่งกลับคืนให้ผู้วิจัย

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 82 ฉบับ ได้รับฉบับสมบูรณ์กลับคืน จำนวน 82 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จ ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 สถานภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปแปลผล โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

สภาพปัจจุบัน

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด
 จากนั้นวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวนิช,
 2558, น. 279)

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

D หมายถึง สภาพปัจจุบัน (Degree of success)

**ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1**

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร
 จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์ในการคัดเลือก
 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1.1 เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญบริหารจัดการสถานศึกษา
 การทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม สถานศึกษา ได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน โรงเรียนดีประจำ
 ตำบล โรงเรียนต้นแบบ

1) นายฉัตรชัย งามเนียม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตากสิน
 ราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

2) นางอัญชัญ ครุฑแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชน
 บ้านป่ามะม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

3) **ดร.ดิเรก มั่นเมือง** ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลบ้านบ่อไม้หัว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

4) นายมงคล เมธีธรรม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนทรัพย์สมบูรณ์พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

5) นายสมศักดิ์ ใจจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโป่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ (แบบสัมภาษณ์อยู่ในภาคผนวก ค, น. 123)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) มี 5 ด้าน ได้มาจากการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในชั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
4. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
5. ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยดำเนินตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
2. ผู้วิจัยศึกษาผลที่ได้จากการวิจัยในชั้นตอนที่ 1 แล้วเลือกด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้ง 5 ด้าน มาจัดทำเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

3. นำข้อคำถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. พิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งได้มาแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 5 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และแจ้งประเด็นการสัมภาษณ์ ตลอดจนติดต่อดำเนินการกำหนดการสัมภาษณ์ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทราบล่วงหน้า

3. ผู้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามกำหนดการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการจดบันทึกและการบันทึกวิดีโอผ่านระบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรมสำเร็จต่างๆ ระหว่างวันที่ 12 – 16 กันยายน 2565 แสดงตาราง 6

ตาราง 6 แสดงชื่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูล วันที่ เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

ที่	ชื่อ-นามสกุล กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	วันที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์
1	นายฉัตรชัย งามเนียม	12 กันยายน 2565	09.00 น.
2	นางอัญชัญ ครุฑแก้ว	13 กันยายน 2565	09.00 น.
3	ดร.ดิเรก มั่นเมือง	14 กันยายน 2565	09.00 น.
4	นายมงคล เมธีธรรม	15 กันยายน 2565	09.00 น.
5	นายสมศักดิ์ ใจจันทร์	16 กันยายน 2565	09.00 น.

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยมีวิธีการ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากวิธีการจดบันทึกและการบันทึกวิดีโอออนไลน์มาจัดพิมพ์เป็นข้อมูล
2. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

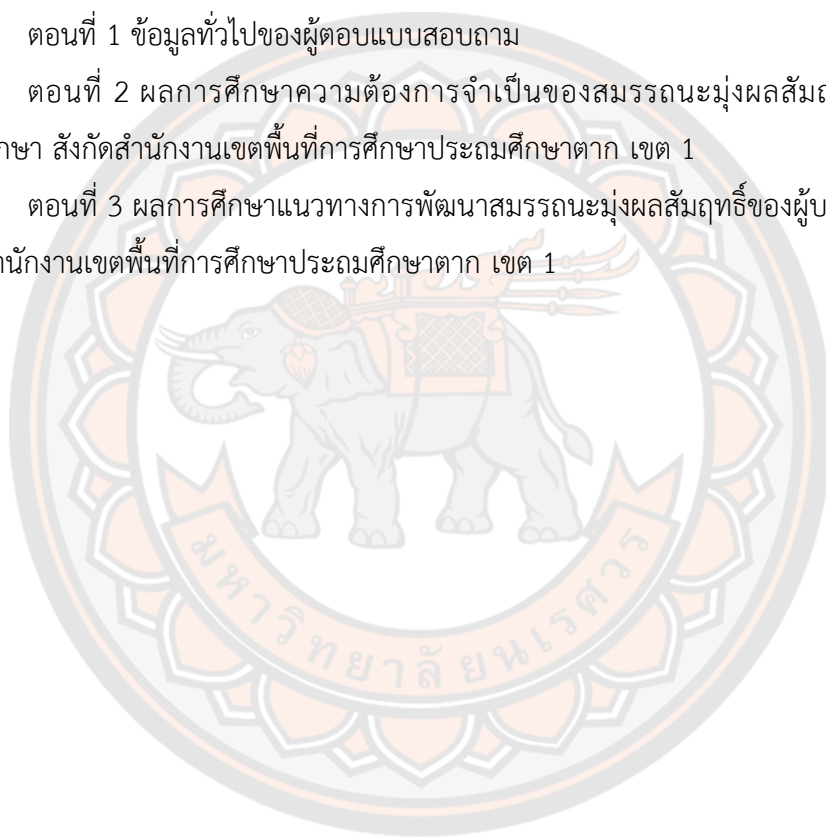
ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (n=82)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	58	70.73
หญิง	42	51.22
รวม	82	100.00
2. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	53	64.63
รักษาราชการแทนฯ	29	35.37
รวม	82	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	0	0
5 – 10 ปี	22	26.83
11 – 15 ปี	28	34.15
มากกว่า 15 ปี	32	39.02
รวม	82	100.00
4. ที่ตั้งอยู่ของโรงเรียน		
เมืองตาก	32	39.02
บ้านตาก	23	28.05
สามเงา	14	17.07
วังเจ้า	13	15.86
รวม	82	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.73 จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 64.63 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.02 และจำแนกตามที่ตั้งอยู่ของโรงเรียน พบว่า อำเภอเมืองตาก คิดเป็นร้อยละ 39.02

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ		
1	ด้านคุณภาพของงาน	4.21	0.53	มาก	4.49	0.33	มาก	0.067	5
2	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.56	0.27	มาก	4.81	0.19	มากที่สุด	0.351	1
3	ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.42	0.57	มาก	4.74	0.28	มากที่สุด	0.072	4
4	ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.88	0.21	มาก	4.34	0.19	มาก	0.119	3
5	ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา	3.90	0.40	มาก	4.62	0.28	มากที่สุด	0.184	2
	รวม	3.99	0.40	มาก	4.60	0.25	มากที่สุด	0.159	-

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) และด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.81$) รองลงมา คือ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.74$) และด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$) ตามลำดับ

และผลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวมเท่ากับ 0.159 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีดัชนีความต้องการจำเป็น สูงสุด ($PNI_{modified} = 0.351$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.184$) และด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ($PNI_{modified} = 0.118$) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านคุณภาพของงาน

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			$PNI_{modified}$	อันดับ
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษานำไปปฏิบัติจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.82	0.63	มาก	4.22	0.42	มาก	0.104	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนได้อย่างชัดเจน	4.29	0.61	มาก	4.35	0.48	มาก	0.139	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดขั้นตอนระยะเวลากระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.30	0.56	มาก	4.38	0.49	มาก	0.209	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางระบบการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.69	มาก	4.51	0.50	มากที่สุด	0.051	5

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ	3.89	0.27	มาก	4.49	0.50	มาก	0.046	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดระบบติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา การบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	3.93	0.76	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	0.165	2
	รวม	4.21	0.53	มาก	4.49	0.33	มาก	0.067	-

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางระบบการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดขั้นตอนระยะเวลากระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.30$) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดระบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา การบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 5.00$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางระบบการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$) ตามลำดับ

และผลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมเท่ากับ 0.119 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดขั้นตอน ระยะเวลากระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.209$) รองลงมา คือ

ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดระบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาการบริหารจัดการ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.165$) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำโครงสร้าง การบริหารงานในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.139$) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำเทคโนโลยี นวัตกรรมและวิธีการคิด ใหม่ ๆ มาใช้ในการ บริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	3.71	0.45	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด	0.309	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดรับข้อมูล ความคิดเห็น ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา นำมาประยุกต์ใช้กับงานใน หน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์	3.37	0.51	ปานกลาง	4.68	0.46	มากที่สุด	0.388	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถคิดแก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ	3.56	0.54	มาก	4.87	0.32	มากที่สุด	0.367	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนา ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ให้กับบุคลากร ในสถานศึกษา	3.71	0.50	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด	0.309	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ เปิดโอกาสให้สมาชิก ในโรงเรียนได้แสดงความ คิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.47	0.50	ปานกลาง	4.85	0.35	มากที่สุด	0.397	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ ส่งเสริมให้ครูผู้สอน พัฒนาการเรียนการสอน นำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพใน	3.52	0.52	มาก	4.71	0.45	มากที่สุด	0.338	4

การปฏิบัติงาน								
รวม	3.56	0.27	มาก	4.81	0.19	มาก	0.351	-
						ที่สุด		

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีนวัตกรรมและวิธีการคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.71$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.87$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีนวัตกรรมและวิธีการคิดใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.86$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.86$) ตามลำดับ

และผลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.351 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้สมาชิกในโรงเรียน ได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.397$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดรับข้อมูล ความคิดเห็นใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา นำมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.388$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ($PNI_{\text{modified}} = 0.367$) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ
สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ มุ่งมั่น กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามเป้าหมาย	4.29	0.57	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	0.165	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับ การอบรม สัมมนา ศึกษา ค้นคว้า ประชุมทางวิชาการ หรือ วิธีการอื่น ๆ เพื่อ พัฒนาตนเองและผลงาน	4.25	0.63	มาก	4.56	0.49	มากที่สุด	0.072	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ เลือกใช้แนวทาง วิธีการ เทคนิคต่างๆ เพื่อการพัฒนา ผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.48	0.61	มากที่สุด	4.75	0.43	มากที่สุด	0.606	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่วาง ไว้	4.14	0.66	มาก	4.67	0.47	มากที่สุด	0.128	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ พัฒนาประสิทธิภาพการ ทำงานของตนเองและผู้อื่น ให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่	4.22	0.59	มาก	4.71	0.45	มากที่สุด	0.116	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มี การทบทวน ปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.41	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด	0.150	2
	รวม	4.4	0.5	มาก	4.74	0.2	มากที่สุด	0.072	-
		2	7			8			

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้แนวทาง วิธีการ เทคนิคต่างๆ เพื่อการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) และผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาค้นคว้า ประชุมทางวิชาการหรือ วิธีการอื่น ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและผลงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 5.00$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้แนวทาง วิธีการ เทคนิคต่างๆ เพื่อการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$) และผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการทบทวน ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$) ตามลำดับ

และผลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมเท่ากับ 0.206 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.165$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการทบทวน ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.150$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่วางไว้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.128$) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			PNI_{modified}	อันดับ
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ ที่มีประสิทธิภาพ	3.98	0.11	มาก	4.00	0.00	มาก	0.005	6

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ		
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์แนวทาง ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.00	0.00	มาก	4.65	0.47	มากที่สุด	0.162	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพิจารณาการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ	3.81	0.38	มาก	4.36	0.50	มาก	0.144	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการ กลยุทธ์แก้ปัญหาในสถานการณ์การตัดสินใจ ภายใต้ความเสี่ยง	3.93	0.24	มาก	4.25	0.43	มาก	0.081	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถตัดสินใจได้เหมาะสมกับสถานการณ์ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ	3.81	0.38	มาก	4.57	0.52	มากที่สุด	0.199	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจในปัญหาของโรงเรียน และมีความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	3.74	0.43	มาก	4.17	0.46	มาก	0.114	4
	รวม	3.88	0.21	มาก	4.34	0.19	มาก	0.119	-

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์แนวทาง ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ไข้ปัญหา และการตัดสินใจ ที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) และผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกลยุทธ์แก้ปัญหา ในสถานการณ์การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์แนวทาง ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.65$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้เหมาะสมกับสถานการณ์ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$) ตามลำดับ

และผลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ในภาพรวมเท่ากับ 0.117 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้เหมาะสมกับสถานการณ์ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.199$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.162$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ ($PNI_{\text{modified}} = 0.144$) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			PNI_{modified}	อันดับ
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการทำงาน ติดตามผลงานที่ได้รับ มอบหมาย ให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดี	3.60	0.51	มาก	4.74	0.43	มากที่สุด	0.316	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและของส่วนรวม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ	3.70	0.45	มาก	4.56	0.49	มากที่สุด	0.232	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจ	4.29	0.69	มาก	4.68	0.46	มากที่สุด	0.090	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับผลของการกระทำ	3.71	0.45	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.810	1

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ		
	ของตนเอง ทั้งข้อดีและข้อเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ								
5	ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร ได้ตรงตามความสามารถและมีความชัดเจน	3.81	0.50	มาก	4.48	0.50	มากที่สุด	0.175	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษา มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	4.29	0.69	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด	0.093	5
	รวม	3.90	0.40	มาก	4.62	0.28	มากที่สุด	0.184	-

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษา มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) และผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร ได้ตรงตามความสามารถและมีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจในการทำงาน ติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.74$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษา มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.69$) และผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.68$) ตามลำดับ

และผลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมเท่ากับ 0.286 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับผลของการกระทำของตนเอง ทั้งข้อดีและข้อเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.810$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการทำงาน ติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.316$) และผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและของส่วนรวม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ ($PNI_{\text{modified}} = 0.232$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 สามารถแสดงผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน

จากประเด็นสัมภาษณ์ เกี่ยวกับวิธีการหรือแนวทางการในการกำหนดขั้นตอนระยะเวลากระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนได้อย่างไรบ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างของสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างของสถานศึกษา ที่กำหนดไว้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

มีการบริหารจัดการ โดยการกระจายอำนาจ การสั่งการในแนวราบทุกมิติทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพของการคิด Quality of Thinking

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

การบริหารงานให้มีคุณภาพเป็นการทำงานที่เป็นกระบวนการของบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

ให้คุณค่าความสำคัญสูงในเรื่องความของประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

1.2 มีการนิเทศ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ปรับให้เข้ากับหลักสูตรสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มีคุณภาพให้สูงขึ้นจากเดิม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

มีการปรับปรุงกระบวนการให้มีคุณภาพอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพการตั้งเป้าหมายเป็นสิ่งที่สำคัญ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

มีการนิเทศด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ปรับเข้ากับหลักสูตรสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

งานที่มีคุณภาพวัดได้จากความพึงพอใจและประสิทธิภาพของงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

1.3 การบริหารงานในด้านต่าง ๆ มีกระบวนการ มีระบบ ติดตาม ตรวจสอบ มีความโปร่งใส มีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

การบริหารงานในสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้มีหน่วยงาน ตรวจสอบ สตง. ปปช. จังหวัด นิติกรสำนักงานแผนและนโยบายจาก สพฐ.

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ต้องมีกระบวนการ มีระบบ ติดตามตรวจสอบ มีความโปร่งใส มีการรายงานผลให้ทราบเป็นระยะ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

มีการติดตาม การบริหารงานทุกฝ่าย มีการตรวจสอบ และประเมินผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

มีการบริหารจัดการ โดยการกระจายอำนาจ การสั่งการในแนวราบทุกมิติ ทุกคนมี
สิทธิแสดงความคิดเห็น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

มีระบบ ติดตามตรวจสอบ มีความโปร่งใส มีการรายงานผลให้ทราบ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพด้านการคิด (Quality of Thinking) ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ผู้บริหารต้องเป็นผู้คิด ผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

มีการคิดปรับปรุงกระบวนการให้มีคุณภาพอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

มีการคิดมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งในหลายๆ มิติ มองทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ไม่มองมุม
เดียว โดยเฉพาะในเรื่องที่ต้องแก้ปัญหาและตัดสินใจ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

มีการคิดกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของผลงาน เพื่อป้องกันความสำเร็จที่เราต้อง
ผลักดันไปให้ถึง เน้นการทำงานให้ได้ผล มีประสิทธิภาพ และประหยัดสุด

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

รู้จักระดมความคิดที่หลากหลายเพื่อวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน เอาประเด็นการมอง
ทั้งหมดมาดูร่วมกัน สร้างบรรยากาศร่วมกันคิด ร่วมกันทำ สร้างการมองประเด็นปัญหาให้ตรงกัน
นำไปสู่การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพ
ของสถานศึกษา ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

มีการคิดปรับปรุงกระบวนการให้มีคุณภาพอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

คิดให้ไกล ไปให้ถึง คำนึงถึงความเป็นไปได้ มองเห็นวิธีการและความเป็นไปได้
ในเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

ไวต่อการรับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กรทั้ง
ในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์
(Vission) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management)

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากประเด็นสัมภาษณ์ เกี่ยวกับวิธีการหรือแนวทางในการเปิดโอกาสให้สมาชิกใน
โรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างไรบ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

2.1 มีการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมที่เป็นจุดเน้นของการบริหารสถานศึกษา
ในยุคปัจจุบัน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ให้เหมาะสม
และเกิดความคุ้มค่า

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ จะต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

ควรหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ หรือใช้นวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

มีการสร้างนวัตกรรม เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

2.2 มีวิเคราะห้ปัญหา จากสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการคิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการ
ใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

มีวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ หรือนวัตกรรมการแก้ไขปัญหที่สามารถ
สร้างความคิดรวบยอด

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

มีความสามารถในการรับรู้ปัญหาและแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

มีการวิเคราะห์ปัญหา ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

มองให้เห็นปัญหา และแก้ไขพร้อมเข้าใจถึงประเด็นของปัญหาที่เกิดขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

วิเคราะห์ปัญหา สถานการณ์ที่เป็นอยู่ และคิดแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

2.3 มีการเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตาม วิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษา
ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

เป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

บริหารงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมา
ปรับให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
สู่บุคลากร ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

เตรียมความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาให้ทันกับ
การเปลี่ยนแปลงและเข้ากับยุคปัจจุบัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพ ในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

2.4 พัฒนาสถานศึกษาให้บุคลากรและนักเรียนมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น ดังคำ สัมภาษณ์ต่อไปนี้

ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

พัฒนาสถานศึกษาให้บุคลากรและนักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้ อย่างหลากหลาย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้และทักษะด้าน ICT นำมา สร้างเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงประโยชน์ของการนำสารสนเทศมาส่งเสริมศักยภาพ ในการดำเนินงานขององค์การ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

2.5 มีการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงเข้ามาปรับใช้ในหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของ สถานศึกษา ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัด ระบบข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้อง การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน การมอบหมายงานให้ บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ การควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ มองเห็นทิศทางและเป้าหมายได้กว้างไกล สามารถชี้แนะให้ผู้ร่วมงานได้เห็นถึงเส้นทางไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ การรู้เท่าทันต่อสถานการณ์

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

ต้องมีวิสัยทัศน์ ครอบคลุม ประเมินสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่ใหญ่กว่าได้อย่างทะลุปรุโปร่ง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

ชี้แนะทิศทางที่ถูกต้อง ให้กับลูกน้อง ซึ่งจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นไม่หลงทาง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

3. ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

จากประเด็นสัมภาษณ์ เกี่ยวกับวิธีการหรือแนวทางเสริมสร้างให้มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างไรบ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

3.1 ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยนำวงจร PDCA มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการ PDCA

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยนำวงจร PDCA มาใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

บริหารโรงเรียนด้วยวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) และนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

วงจรคุณภาพ PDCA นี้จะต้องหมุนอยู่ตลอดเวลา เป็นวงจรที่ต่อเนื่องของกิจกรรมนั้นๆ เพื่อมุ่งสู่นาคต โดยต้องมีการถ่ายทอดทักษะจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งจะทำให้รุ่นคนรุ่นใหม่ ไม่ต้องเสียโอกาสและเสียเวลาในการเรียนรู้ฝึกทักษะเดิมที่ผ่านๆ มา แต่สามารถทำงานต่อยอดจากทักษะในอดีตและพัฒนาเป็นทักษะใหม่ที่ดีกว่าเดิม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

วงจรกิจกรรม PDCA เรียบง่ายและทำซ้ำได้ คือ คุณสมบัติหลักของวงจรกิจกรรม

คุณภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

3.2 มีการวางแผนและวิธีการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

มีการวางแผนร่วมกัน มีการปรับปรุงแผน ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่วางแผนไว้ ปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ได้ตามผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

มีการวางแผนและวิธีการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่วางแผนไว้ ปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ได้ตามผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

วางแผนจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยขั้นตอนนี้ต้องกำหนดให้ครอบคลุมทั้งกระบวนการตั้งแต่เริ่มไปจนถึงสุดสิ้นสุดว่า มีปัญหาอะไรที่จะต้องแก้ไข ใครเป็นผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง กระบวนการค้นหาข้อมูลคืออะไร กระบวนการแก้ไขคืออะไร โดยเฉพาะระบุตัวชี้วัด

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

3.3 การสร้างผลงานและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในงานการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

บริหารงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เกิดจากการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงการจัดการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

มีการพัฒนาตนเอง ต้องมีวินัยในตนเองอย่างต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่วางแผนไว้ ปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ได้ตามผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

มุ่งเน้นผลงาน เป็นการมุ่งพัฒนาผลลัพธ์ขององค์กร และการพัฒนาองค์กรเป็นหลักไปพร้อมๆ กันไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

3.4 สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ไว้ให้คำปรึกษา แนะนำให้กับผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

เน้นที่การสอนแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ แก่คนในองค์กร เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของทีม หรือขององค์กรมากกว่าการมุ่งเพียงวิจารณ์การทำงานเท่านั้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

การแสวงหากลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานแต่ละงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน ในตำแหน่งงานตามที่องค์กรต้องการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

เลือกคนที่ใช่ มาทำงานที่ชอบ ทำให้อยู่กันได้นาน สถานศึกษาก็ก้าวหน้า

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

องค์กรมีระบบการสรรหาบุคลากรที่คำนึงถึงคุณลักษณะและทักษะ และการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

3.5 มีการบูรณาการผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

มีความพยายามในการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

บูรณาการที่เหมาะสมจะต้องอยู่บนพื้นฐานการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมประชุมปรึกษาหารือ และ/หรือ ร่วมดำเนินการ เพื่อการตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความผูกพันกับงานหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

บูรณาการเพื่อให้การดำเนินงานเกิดสัมฤทธิ์ผล

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

มีการพัฒนาตนเอง และต้องมีวินัยในตนเองอย่างต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

4. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

จากประเด็นสัมภาษณ์ เกี่ยวกับวิธีการหรือแนวทางสามารถตัดสินใจได้เหมาะสมกับสถานการณ์ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ ได้อย่างไรบ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับบริบทและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้
บริหารงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการบริบทวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

สถานศึกษาที่มีการบริหารเชิงกลยุทธ์สามารถใช้เป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

การบริหารและตัดสินใจเพื่อพัฒนา ให้บรรลุภารกิจ (Mission) ขององค์การ โดยสร้างความสามารถขององค์การให้ เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

การจัดทำแผนผังเชิงยุทธศาสตร์เป็นเรื่องของแนวทางการบริหารองค์การให้ ประสบผลสำเร็จและมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ ผ่านกระบวนการสร้างคุณค่าภายในองค์การ โดยที่การกำหนดเป้าประสงค์และกรอบแนวทางการสร้างคุณค่าขององค์การนั้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารอย่างมีระบบที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำ และอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอน โดยผ่านการตัดสินใจและการประเมินแล้วว่าเหมาะสมกับองค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้เท่าทันปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน คิดหากกลยุทธ์ หรือ ยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ หรือใช้นวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

แก้ไขปัญหาโดยการคิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อ การบริหารสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

ต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองคิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

ผู้บริหารต้องรู้เท่าทันปัญหาที่เกิดขึ้นคิดหากกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

4.3 ใช้เทคนิคในการบริหารการจัดการโดยการมีส่วนร่วมกับทุกคนและทุกฝ่าย

บริหารงานในสถานศึกษา ด้วยการทำงานเป็นทีมช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งชมร่วมกันจนเกิดความยั่งยืนและต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

เทคนิคในทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการในสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

เทคนิคในการบริหารการจัดการโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ทั้งโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง มหาวิทยาลัย องค์กร มูลนิธิ หน่วยงานราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาธิการ จังหวัด

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

ใช้เทคนิคในการบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมของทุกคนและทุกฝ่าย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

ใช้เทคนิคสร้างความสัมพันธ์กันในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

4.4 การแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ที่มีความคล่องตัว และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

มีการทบทวนวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงแนวคิดของการตั้ง
วัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่แท้จริง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

เปิดรับคิดสิ่งใหม่ อย่างรวดเร็วเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

การตัดสินใจต้องรวดเร็ว ทุกอย่างต้องรวดเร็วตามกำหนด การตัดสินใจจึงจำเป็น
เรื่องที่ต้องรวดเร็วและรอช้าไม่ได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

ในวิกฤตย่อมมีโอกาส แต่โอกาสมักเกิดขึ้นและจากไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น องค์กร
ควรมีความพร้อมในการเสาะหาโอกาสที่อาจเกิดขึ้นอย่างฉับพลันได้อยู่เสมอ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

กลยุทธ์ที่ก้าวหน้า และยืดหยุ่นได้ควบคู่ไปด้วยกัน และเป็นตัวช่วยสำคัญที่พา
องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

4.5 แก้ไขปัญหาจากการสะท้อนผลการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ (PLC: Professional Learning Community) เพื่อนำไปพัฒนาในครั้งต่อไป ดังคำ
สัมภาษณ์ต่อไปนี้

PLC นั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้
เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเอง ของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและ
วิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

PLC มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่ มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อ กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่ง การ เรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และการเรียนรู้ร่วมกันในทาง วิชาชีพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

การรวมตัว ร่วมใจร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

ผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพ ตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือ ประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญและ ความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

5. ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา

จากประเด็นสัมภาษณ์ เกี่ยวกับวิธีการหรือแนวทางการยอมรับผลของการกระทำของ ตนเอง ทั้งข้อดีและข้อเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไรบ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

5.1 ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อ ประเทศชาติและทิศทางในการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนา ตนเอง คิดทฤษฎศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

รับผิดชอบต่อในการดำเนินกิจการขององค์กร การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

ต้องมีความรับผิดชอบต่อชุมชน และสังคมในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

มีความสามารถ ด้านความรับผิดชอบต่อเป็นการแสดงถึงเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรับผิดชอบต่อชุมชน และสังคม ที่ตนบริหารงานอยู่
สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

5.2 บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อ การบริหารงานใน
สถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

บริหารสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียน คุณภาพกับชุมชน และคุณภาพ
เขตกับพื้นที่การศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา
หน่วยงานของรัฐ ผู้ปกครอง ชุมชน ต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผู้ให้สถานศึกษามีคุณภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อการบริหารงานใน
สถานศึกษา มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนในสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

บริหารสถานศึกษาให้มีความทันสมัย อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเกิดประโยชน์
สูงสุดต่อสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

5.3 มีการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชนด้วยระบบ
เทคโนโลยีที่ทันสมัย ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการใช้เทคโนโลยี

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

เป็นผู้นำเทคโนโลยี ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและเป็นผู้ให้คำปรึกษากับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ความเข้าใจทักษะและเทคนิคด้านเทคโนโลยี

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกันสามารถปรับปรุงสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

5.4 ใช้สถานศึกษาเป็นที่บ่มเพาะความรู้ แก่เด็กและเยาวชน ตลอดจนคนในชุมชน ให้ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

มีการประชุมชี้แจงการดำเนินงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

มีการประชุมผู้ปกครอง ชี้แจงผลการปฏิบัติงานตลอดเวลาที่ผ่านมา ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

ใช้สถานศึกษาเป็นที่บ่มเพาะความรู้แก่เด็กและเยาวชนตลอดจนคนในชุมชนให้มีประโยชน์มากที่สุด

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

มีความรับผิดชอบต่อผลงาน คุณภาพด้านผู้เรียน ทำให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

ให้ทุกคนทุกหน่วยงานเข้ามาใช้สถานศึกษาให้เกิดประโยชน์

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

5.5 ผู้บริหารต้องมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จนประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบแสดงออกถึงคุณธรรม จริยธรรมในตนเอง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

มีจิตสำนึกต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว เสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถ ครองตน ครองคน ครองงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 13 กันยายน 2565)

มีการรายงานผลการปฏิบัติงานทุกปีการศึกษา ให้คณะกรรมการสถานศึกษา
หน่วยงานของรัฐ ผู้ปกครอง ชุมชนได้รับทราบ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 กันยายน 2565)

ใช้แผนกลยุทธ์ขององค์กรเป็นกรอบในการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ
(CSP) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานเป็นหลัก (KPL) เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 15 กันยายน 2565)

ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 16 กันยายน 2565)

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยสรุปได้
ดังตาราง 14

**ตาราง 14 แสดงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1**

ด้าน	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา
1. ด้านคุณภาพของงาน	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตาม แผนงานหรือโครงสร้างของสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ปรับให้ เข้ากับหลักสูตรสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในด้านต่าง ๆ มีกระบวนการ มีระบบ ติดตาม ตรวจสอบ มีความโปร่งใส มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นปัจจุบัน

ด้าน	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา
	4. ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญ ในการส่งเสริมคุณภาพด้านการคิด (Quality of Thinking) ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา 5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมที่เป็นจุดเน้นของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ปัญหา จากสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการคิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม 3. ผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน 4. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้บุคลากรและนักเรียนมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น 5. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษานำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้ในหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
3. ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนา งานอย่างต่อเนื่อง	1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยนำวงจร PDCA มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนามุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและวิธีการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างผลงานและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสรรหาคูคณาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ไว้ให้คำปรึกษา แนะนำให้กับผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา 5. ผู้บริหารสถานศึกษาบูรณาการการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
4. ด้านการแก้ปัญหาและการ ตัดสินใจ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การบริหารงานเชิงกลยุทธ์เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับบริบทและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้เท่าทันปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน คิดทบทวน ยุทธศาสตร์ หรือยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา 3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคในการบริหารการจัดการโดยการมีส่วนร่วมกับทุกคนและทุกฝ่าย

ด้าน	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ที่มีความคล่องตัว และ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว 5. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาจากการสะท้อนผลการนิเทศภายใน โดย ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC : Professional Learning Community) เพื่อนำไปพัฒนาในครั้งต่อไป
5. ด้านความรับผิดชอบในการ บริหารสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและทิศทางในการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต 2. บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการบริหารงาน ในสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า 3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ใน สถานศึกษาและชุมชนด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย 4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สถานศึกษาเป็นที่บ่มเพาะความรู้ แก่เด็กและเยาวชน ตลอดจนคนในชุมชนให้ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด 5. ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่องาน ที่ได้รับมอบหมาย จนประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบแสดงออกถึง คุณธรรม จริยธรรมในตนเอง

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 82 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวม พบว่าสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาพปัจจุบัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาพที่พึงประสงค์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.159 ซึ่งด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.351$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาพปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางระบบการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน

ระดับมาก ซึ่งสภาพที่พึงประสงค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดระบบติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา การบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.119 ซึ่งความต้องการจำเป็นสูงสุด ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดขั้นตอน ระยะเวลากระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.209$)

1.2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาพปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาพที่พึงประสงค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.351 ซึ่งความต้องการจำเป็นสูงสุด ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้สมาชิกในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.397$)

1.3 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาพปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้แนวทาง วิธีการเทคนิคต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาพที่พึงประสงค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.206 ซึ่งความต้องการจำเป็นสูงสุด ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ($PNI_{\text{modified}} = 0.165$)

1.4 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาพปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์แนวทาง ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาพที่พึงประสงค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์แนวทาง ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.117 ซึ่งความต้องการจำเป็นสูงสุด ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้เหมาะสมกับสถานการณ์ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ ($PNI_{\text{modified}} = 0.199$)

1.5 ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาพปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาพที่พึงประสงค์ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการทำงาน ติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.286

ซึ่งความต้องการจำเป็นสูงสุด ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับผลของการกระทำของตนเอง ทั้งข้อดีและข้อเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.232$)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า

2.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ควรวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างของสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ มีความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างของสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ มีการนิเทศ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ปรับให้เข้ากับหลักสูตรสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารงานในด้านต่างๆ มีกระบวนการ มีระบบ ติดตาม ตรวจสอบ มีความโปร่งใส มีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมคุณภาพด้านการคิด (Quality of Thinking) ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

2.2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า ควรสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมที่เป็นจุดเน้นของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา จากสถานการณ์ปัจจุบันโดยการคิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม เตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน พัฒนาสถานศึกษาให้บุคลากรและนักเรียนมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น และบริหารงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษานำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้ในหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

2.3 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง พบว่า ควรใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยนำวงจร PDCA มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนามุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา วางแผนและวิธีการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน สร้างผลงานและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ไว้ให้คำปรึกษา แนะนำให้กับผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา บูรณาการการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ พบว่า ควรบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับบริบทและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รู้เท่าทันปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน คิดหากกลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ใช้เทคนิคในการบริหารการจัดการ โดยการมีส่วนร่วมกับทุกคนและทุกฝ่าย แก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่มีความคล่องตัว และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แก้ไขปัญหาจากการสะท้อนผลการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC: Professional Learning Community) เพื่อนำไปพัฒนาในครั้งต่อไป

2.5 ด้านความรับผิดชอบต่อในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ควรรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและทิศทางในการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อ การบริหารงานในสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชนด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ใช้สถานศึกษาเป็นที่บ่มเพาะความรู้ แก่เด็กและเยาวชน ตลอดจนคนในชุมชนให้ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จนประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบต่อแสดงออกถึงคุณธรรม จริยธรรมในตนเอง

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ เปิดรับข้อมูล ความคิดเห็นใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา นำมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพสังคม และสามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ความคาดหวัง มองภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต บริหารสถานศึกษา มีความคิดยืดหยุ่นและพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ. (2565) ที่กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้นี้ มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้หรือสิ่งที่เป็เหตุเป็นผลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่

แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดฝันหรือจินตนาการให้เป็นไปได้ จึงทำให้เกิดผลผลิตที่ยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรพล แสนศิลา (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าสภาพปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

1.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดขั้นตอน ระยะเวลากระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ กองกะมุด (2557) ได้ทำวิจัย เรื่อง วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ การฝึกอบรม ศึกษาดูงานในสถานศึกษาต้นแบบ การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน การวางแผน การตรวจสอบและถ่วงดุลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร การติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน การสัมมนา การไปศึกษาต่อการหมุนเวียนงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการระดมสมอง

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ควรวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างของสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีระบบ ติดตาม ตรวจสอบ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะการทำงานอย่างมีคุณภาพ ทำให้เราสามารถประหยัดเงิน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า คุณภาพของงาน เป็นความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงาน

หรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานวิชาชีพหรือวิธีปฏิบัติโดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในสังคมและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ยังสอดคล้อง กับแนวคิด เฮลริเกล, แจ็คสัน และสโกลด์ม (2005, อ้างอิงใน นิธิ เรื่องสุขอุดม, 2563) ที่กล่าวว่า การสื่อสารถือเป็นรากฐานที่สำคัญของสมรรถนะด้านอื่นๆ ของผู้บริหาร เนื่องจากในการทำงาน ผู้บริหารต้องอาศัยการทำงานของคุณภาพ การที่จะให้งานสัมฤทธิ์ผลได้นั้นผู้บริหารจะต้องสื่อสารให้ ผู้อื่นทราบ และเข้าใจได้อย่างชัดเจนผ่านความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมี ประสิทธิภาพทั้งใน รูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการ การสื่อสารไม่เป็นทางการและการเจรจาต่อรอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณูช ลาวชัย (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า ควรสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมที่เป็น จุดเน้นของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา จากสถานการณ์ปัจจุบันโดยการคิด แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม เตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน พัฒนาสถานศึกษาให้บุคลากรและ นักเรียนมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนา คุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น และบริหารงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษานำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงเข้ามาปรับใช้ในหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของ สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เป็นความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการ หรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ยุติธรรมและมีขั้นตอนมีความยืดหยุ่น และยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิ เรื่องสุขอุดม (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของ ผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุดเป็นลำดับสาม อาจเป็นเพราะผลสัมฤทธิ์จะสะท้อนให้เห็นความสำเร็จของ การบริหารงานโรงเรียนของ ผู้บริหาร ซึ่งได้มาจากการวางแผนการทำงาน กำหนดเป้าหมายอย่าง ชัดเจนจับต้องได้ เน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยมีการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลดีต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพของ นักเรียนเป็นอย่างสูง

2.3 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง พบว่า ควรใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยนำวงจร PDCA มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา วางแผนและวิธีการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน สร้างผลงานและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ไว้ให้คำปรึกษา แนะนำให้กับผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา บูรณาการสู่การบริหารสถานศึกษา และพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ (2557) ที่กล่าวว่า ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง มีลักษณะที่แสดงออกถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานและแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สนใจใฝ่รู้หรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผลงาน ด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ มีการวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนา ปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวิไลพร ศรีอนันต์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ (2557) ได้ทำวิจัย เรื่อง วิธีการพัฒนาสมรรถนะผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการบริหารงานอยู่เสมอเพื่อทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านภาษาความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ทั้งนี้ได้มีการดำเนินการนิเทศ ติดตามแนะนำและประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ พบว่า ควรบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับบริบทและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รู้เท่าทันปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน คิดหากกลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ใช้เทคนิคในการบริหารการจัดการ โดยการมีส่วนร่วมกับทุกคนและทุกฝ่าย แก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ที่มีความคล่องตัว และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แก้ไขปัญหาจากการสะท้อนผลการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC: Professional Learning Community) เพื่อนำไปพัฒนาในครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ที่กล่าวว่า การแก้ปัญหา เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารตัดสินใจใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กรหรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูลข่าวสารที่

ได้รับจากโครงสร้างองค์การหรือพฤติกรรมของบุคคล ยังสอดคล้องกับงานวิจัยอรรถัย คล้ายสอน (2560) ได้ศึกษาการวิจัยแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารได้รับการฝึกอบรมก่อนการดำรงตำแหน่งด้วยวิธีการฝึกอบรมแบบเข้มสามารถเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายด้วยวิธีการจำแนกสาเหตุของปัญหาคิดในเชิงระบบ (Systems Thinking) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Newell (1972) ซึ่งเป็นทฤษฎีการแก้ปัญหาของมนุษย์ (Human Problem Solving) ในรูปแบบของโปรแกรมที่เป็นสถานการณ์จำลอง หลักการของทฤษฎีนี้ คือ พฤติกรรมการแก้ปัญหาประกอบด้วย “วิธีการ ปลายทาง วิเคราะห์” ซึ่งเป็นการนำปัญหามาแตกออกเป็นองค์ประกอบหรือเป้าหมายย่อยๆ แล้วจึงจัดการแก้ไขเป้าหมายย่อยๆ เหล่านั้นทีละเรื่องเช่นเดียวกับเสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาโดยประยุกต์ใช้วิธีการคิดแบบนอกรอบ โดยเชื่อว่าปัญหาส่วนใหญ่ต้องการมุมมองที่แตกต่างจึงจะแก้ไขได้สำเร็จ วิธีการที่จะทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างเกี่ยวกับปัญหา คือ การแยกปัญหาเป็นส่วนๆ แล้วนำกลับมารวมกลุ่มเข้าด้วยกันในลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิมหรือสุมบางส่วนมารวมกัน หลักการนี้เสนอองค์ประกอบ ในการแก้ปัญหา 4 ประการ คือ 1) ค้นหาความคิดเด่นๆ ที่เป็นหลักในทำความเข้าใจกับปัญหา 2) ค้นหาวิธีการที่แตกต่างออกไปในการมองปัญหา 3) ปลอ่ยวางการคิดแบบยึดติด และ 4) ให้โอกาสตนเองในการเปิดรับความคิดอื่นๆ แนวปฏิบัติพื้นฐานในการแก้ปัญหา

2.5 ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ควรรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและทิศทางในการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ การบริหารงานในสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชนด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ใช้สถานศึกษาเป็นที่บ่มเพาะความรู้ แก่เด็กและเยาวชน ตลอดจนคนในชุมชนให้ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จนประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบแสดงออกถึงคุณธรรม จริยธรรมในตนเอง สอดคล้องกับ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำคัญ ความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษาและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยอรรถัย อูระงาม (2560) ได้ศึกษางานวิจัยวิธีการพัฒนาสมรรถนะ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตระหนักในสิทธิหน้าที่สำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนมีหลักธรรมาภิบาลการใส่ใจปัญหา การบริหารจัดการในสถานศึกษาและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการเคารพใน

ความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนการช่วยเหลือปรับปรุงและส่งเสริมให้สภาพสังคมโดยรวมดีขึ้นโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของระวีวรรณ กองกะมุด (2557) ได้ทำวิจัย เรื่อง วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตระหนักในสิทธิหน้าที่สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนมีหลักธรรมาภิบาล การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษาและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนการช่วยเหลือปรับปรุงและส่งเสริมให้สภาพสังคมโดยรวมดีขึ้นโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาการเรียนการสอนนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านคุณภาพของงาน มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษานำไปปฏิบัติตามแผนงานมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม



- การยางแห่งประเทศไทย. (2562). *คู่มือสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: กองพัฒนาระบบสมรรถนะและ
การจัดการความรู้.
- กรกต ขาวสะอาด. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*. สืบค้น 10 เมษายน 2565,
จาก [http://competencyrmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/
aboutcompetency.pdf](http://competencyrmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf)
- จีระ งอกศิลป์. (2551). *การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทือน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ Competency หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธีรภัทร วงษ์สว่าง. (2555). *สมรรถนะผู้บริหาร*. สืบค้น 2 พฤษภาคม 2565,
จาก <http://www.tw-tutor.com/downloads/c1.pdf>
- ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2562). *สมรรถนะสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 2*.
สืบค้น 2 พฤษภาคม 2565, จาก [http://competencyrmutp.ac.th/wp-
content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf](http://competencyrmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf)
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
(พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรินทร์ ชำนาญดู. (2556). *การบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาของนักเรียน
กลุ่มเสี่ยงในโรงเรียนมัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิธิ เรืองสุขอุดม. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1*. ศิลปากร : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นาวิน พิณจ่อภักษ์. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(2),
328-342.

- บุญสืบ เทียมหมื่น. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยาภรณ์ อัครลาวัณย์, และสกริพร เซาว์ชัย. (2564). การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 23(3), 190-204.
- พิชญ์สินี โภชนกุล. (2564). การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูในโรงเรียนที่ได้รับ รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 15(3), 109-130
- เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2562). *สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์*. มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.
- พรพิมล วรโยธา. (2560). สมรรถนะที่พึงประสงค์ทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนใน เขตตำบลนาสัก อำเภอสวี จังหวัดชุมพร. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8* (น. 1593-1604).
- พรรณอร อุซุภาพ. (2561). *การศึกษาและวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพชรประภาร์ ชุมสาย. (2559). *การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วาสนา แสงงาม. (2552). *สมรรถนะการสอนที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 -4 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- วิทยา อินทร์สอน. (2553). *แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*.
 สืบค้น 10 เมษายน 2565, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2>
- วิไลพร ศรีอนันต์. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัด นครปฐม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สังเวียน มาลาทอง. (2556). *การศึกษาสภาพการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษาใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุขตา แดงสุวรรณ. (2558). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บริหารธุรกิจ). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). *ข้า้แหละสมรรถนะเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. (2561). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564*. ตาก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. (2561). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2563- 2563*. ตาก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2553). *คู่มือกำหนดสมรรถนะใน ราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2553). *คู่มือสมรรถนะทางการ บริหาร*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *รายงานผลการดำเนินงานรับนักเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2552*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง. (2563). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการ: Competency*. กรุงเทพฯ: กลุ่มบริหารงานบุคคล.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://ksp.or.th/download.php?site=kspknowledge&SiteMenuID=4201>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). รายงานประจำปี 2561. กรุงเทพฯ: แกรนด์พ้อยท์.
- อาราพัต หัตถนิ. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรทัย คล้ายสอน, จตุพร เพ็งชัย, และยุพาศรี ไพรวรรณ. (2560). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา*, 9(1), 254-264.
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). *การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Rylatt, A., and Lohan, K. (1995). *Creating training miracles*. Sydney: Irwin.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "Intelligence". *American Psychologist*, 28, 1-14. <http://dx.doi.org/10.1037/h0034092>
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., and Slocum, J. W. (2005). *management a competency-based approach*. New Delhi: Cengage Learning.
- Spencer, L. M., and Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยนครพนม

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เซาว์นชัย
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. นายจักษภณ ตีวังทอง
ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
3. นายสมศักดิ์ ใจจันทร์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งแดง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา

1. นายฉัตรชัย งามเนียม
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตากสินราชานุสรณ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
2. นางอัญชัญ ครุฑแก้ว
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านป่ามะม่วง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
3. ดร.ดิเรก มั่นเมือง
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลบ้านบ่อไม้หว่า
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
4. นายมงคล เมธีธรรม ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนทรัพย์สมบูรณ์พิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
5. นายสมศักดิ์ ใจจันทร์
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโป่งแดง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ของนางสาวสุภาภรณ์ ทะวะละ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรีปัดดา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดๆ ทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวสุภาภรณ์ ทะวะละ นิสิตปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

ผู้บริหารสถานศึกษา รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้บริหาร

สถานศึกษา

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี

11 – 15 ปี มากกว่า 15 ปี

4. ที่ตั้งของโรงเรียน

อำเภอเมืองตาก อำเภอบานตาก

อำเภอสามเงา อำเภอวังเจ้า

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนา สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสภาพความเป็นจริง ตามระดับ ดังนี้ โดย
แบบสอบถามแบ่งเป็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ขอให้ท่านทำเครื่องหมายทั้งสองประเด็น

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านคุณภาพของงาน										
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษานำไปปฏิบัติจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดขั้นตอน ระยะเวลา กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางระบบการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าสูงสุดเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา การบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์										
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยี นวัตกรรมและวิธีการคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดรับข้อมูล ความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา นำมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11. ผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้สมาชิกในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาการเรียนการสอนนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง										
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษา ค้นคว้า ประชุมทางวิชาการ หรือ วิธีการอื่นๆ เพื่อพัฒนาตนเองและผลงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
15. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้นโยบายวิธีการ เทคนิคต่างๆ เพื่อการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่วางไว้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
17. ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองและผู้อื่น ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18. ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการทบทวน ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ										
19. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
20. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
21. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการ กลยุทธ์แก้ปัญหาในสถานการณ์การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
23. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้เหมาะสมกับสถานการณ์ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจในปัญหาของโรงเรียนและมีความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา										
25. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการทำงาน ติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
26. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและของส่วนรวม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
27. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

28. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการยอมรับผลของการกระทำของตนเอง ทั้งข้อดีและข้อเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
29. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร ได้ตรงตามความสามารถ และมีความชัดเจน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
30. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษา มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

**** ขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ****

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษานำไปปฏิบัติจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดขั้นตอนระยะเวลากระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางระบบการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าสูงสุดเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดระบบติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา การบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยี นวัตกรรมและวิธีการคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดรับข้อมูล ความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา นำมาประยุกต์ใช้กับงาน ในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
11. ผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้สมาชิกในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอน พัฒนาการเรียนการสอนนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาค้นคว้า ประชุมทางวิชาการหรือวิธีการ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

อื่นๆ เพื่อพัฒนาตนเองและผลงาน					
15. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้แนวทางวิธีการ เทคนิคต่างๆ เพื่อการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่วางไว้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17. ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองและผู้อื่น ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18. ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการทบทวนปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ					
19. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ไขปัญหาและ การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการ กลยุทธ์ แก้ปัญหาในสถานการณ์การตัดสินใจภายใต้ ความเสี่ยง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้ เหมาะสมกับสถานการณ์ จนเป็นที่ยอมรับของ บุคคลต่างๆ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจในปัญหา ของโรงเรียนและมีความกระตือรือร้นที่จะ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบในการบริหาร สถานศึกษา					

25. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการทำงาน ติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและของส่วนรวม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับผลของการกระทำของตนเอง ทั้งข้อดีและข้อเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
29. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบต่อบุคลากร ได้ตรงตามความสามารถและมีความชัดเจน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ตาก เขต 1

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	30

ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1



แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง ความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

2. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

นางสาวสุภาภรณ์ ทะวะละ นิสิตปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด.....

ประสบการณ์การทำงาน.....

สถานที่ให้การสัมภาษณ์.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในประเด็นต่อไปนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน

ท่านมีวิธีการหรือแนวทางการในการกำหนดขั้นตอน ระยะเวลากระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ท่านมีวิธีการหรือแนวทางในการเปิดโอกาสให้สมาชิกในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ท่านมีวิธีการหรือแนวทางเสริมสร้างให้มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

ท่านมีวิธีการหรือแนวทางสามารถตัดสินใจได้เหมาะกับสถานการณ์ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ ได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา

ท่านมีวิธีการหรือแนวทางการยอมรับผลของการกระทำของตนเอง ทั้งข้อดีและข้อเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

