

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS OF COMPETENCY OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE JURISDICTION OF
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SARABURI

รัชดาภรณ์ ปุริมาตัง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

รัชดาภรณ์ บุรีมาตัง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

Confirmatory Factor Analysis of Competency of School
Administrators under the Jurisdiction of the Secondary
Educational Service Area Office Saraburi

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท สมิตร์ สุวรรณ, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 9 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี และ 2) ยืนยันองค์ประกอบที่สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 315 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และ แรงจูงใจ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square = 73.286 ค่า df = 67 ค่า p = 0.280 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.970 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.946 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังที่สองเฉลี่ย (RMSEA) = 0.017

คำสำคัญ: สมรรถนะ ผู้บริหาร สถานศึกษา

Thesis Title	Confirmatory Factor Analysis of Competency of School Administrators under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Saraburi
Name – Surname	Miss Ratchadaphorn Purimatang
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

The aims of the study were to: 1) investigate the components of school leadership competencies within the Secondary Educational Service Area Office Saraburi and 2) confirm the components of school leadership competencies within the Secondary Education Service Area Office Saraburi.

The samples consisted of 315 teachers from the Secondary Educational Service Area Office Saraburi, selected through a multi-stage sampling method. The research tool employed was a questionnaire with a 5-point Likert scale, with the overall reliability of the questionnaire measured at 0.99. Data were analyzed using statistical software to compute frequency, percentage, mean, standard deviation and confirmatory factor analysis.

The research results revealed that: 1) the components of school leadership competencies within the Secondary Educational Service Area Office Saraburi are identified as knowledge, skills, and motivation and 2) the confirmatory analysis of the components of school leadership competencies within the Secondary Educational Service Area Office Saraburi showed that the model is consistent with the empirical data, with Chi-Square = 73.286, df = 67, p = 0.280, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.970, Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.946 and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.017

Keywords: competency, administrators, educational institutions

กิตติกรรมประกาศ

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

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

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ มอนโธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ และ นายอรรถวัฒน์ พงศ์ธนโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนประเทียวิทยาทาน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้อ้างอิงกับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและให้คำแนะนำกับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน และญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจจนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

รัชดาภรณ์ บุริมาตัง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 คำถามของการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	20
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	26
2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	54
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	74
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
3.3 การสร้างและการตรวจประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	75
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
3.5 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	111
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	111
5.2 การอภิปรายผล.....	114
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	117
บรรณานุกรม.....	119
ภาคผนวก.....	126
ภาคผนวก ก - รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	128
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	129
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าใช้ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย.....	134
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัย.....	135
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	137
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	147
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	159
ประวัติผู้เขียน.....	184

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	39
ตารางที่ 2.2 รายชื่อโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	55
ตารางที่ 2.3 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	56
ตารางที่ 2.4 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	57
ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	75
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบของสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	81
ตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาคำตอบองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	82
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี รายด้าน.....	83
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความรู้.....	84
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความสามารถเชิงปฏิบัติ.....	84
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความเข้าใจ.....	85
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความเชี่ยวชาญ.....	86
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี การจัดระบบประมวลผล.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ทักษะ.....	88
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เทคนิควิธี.....	88
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มนุษยสัมพันธ์.....	89
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความคิดรวบยอด.....	90
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี การตัดสินใจ.....	91
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี การบริหารเวลา.....	92
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี แรงจูงใจ.....	92
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต.....	93
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	94
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการพัฒนา.....	95
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการในอำนาจ.....	97
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการได้รับ การยอมรับนับถือ.....	98
ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ได้จากการวิจัย.....	100
ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	102
ตารางที่ 4.24 ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิล (Kaiser – Mayer – Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี....	104
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (หลังปรับโมเดล).....	107

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบด้านความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรี.....	45
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรี.....	50
ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรี.....	44
ภาพที่ 4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (ก่อนปรับโมเดล).....	105
ภาพที่ 4.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (หลังปรับโมเดล).....	106
ภาพที่ 4.3 องค์ประกอบย่อยความรู้ (KL).....	109
ภาพที่ 4.4 องค์ประกอบย่อยทักษะ (SK).....	109
ภาพที่ 4.5 องค์ประกอบย่อยแรงจูงใจ (MT).....	110

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถือเป็นตำแหน่งที่สำคัญที่จะนำนโยบายด้านการศึกษาทุกระดับไปปฏิบัติ รัฐจึงให้ความสำคัญตั้งแต่ระบบการสรรหาเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งบรรจุและแต่งตั้งให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการศึกษา และขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษาที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักและกระบวนการบริหาร การศึกษา การวางแผนการศึกษา การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านธุรการการเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน และคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้เป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษา จำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ตลอดจนมีกระบวนการบริหารจัดการและสมรรถนะหลักทางการบริหารการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพทั้งระบบของสถานศึกษา

ผู้บริหารที่ดีนั้นต้องมีความรู้ความสามารถในการนำสถานศึกษานั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสามารถนั้นคือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในระดับขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ คุรุสภาซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทสนับสนุนส่งเสริม พัฒนา ควบคุมความประพฤติ และการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ ทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำเข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรม นักเรียน ธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

และมีคุณธรรม จริยธรรม จึงได้ประกาศสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมขององค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร จากสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการสถานศึกษาไปด้วย ซึ่งผู้บริหารต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการพัฒนาสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายสำคัญ และความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ โครงการและกิจกรรม การบริหารจัดการ การศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้นักเรียนมีพัฒนาการทุกด้านตามมาตรฐานที่กำหนด โดยได้จัดทำโครงการที่มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกสังกัด เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดผลตามเป้าหมาย กลยุทธ์เชิงนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารที่มีบทบาทในฐานะผู้นำด้านวิชาการ วางแผนเพื่อนำองค์กรสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน บทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างถูกต้อง บทบาทในฐานะผู้นำบุคลากร บทบาทการเป็นผู้นำที่ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ต้องรู้และเข้าใจแนวทางพัฒนาตนเองในการจัดการศึกษา เพื่อนำพาองค์กรอนาคตต่อไป และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม

เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าแท้จริง ตามที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาว่าแท้จริงแล้วประกอบไปด้วยตัวชี้วัดใดบ้าง เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามภารกิจหน้าที่ และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกที่ไม่หยุดนิ่ง เพื่อการพัฒนาสู่การบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี

1.2.2 เพื่อยืนยันองค์ประกอบที่เหมาะสมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา คืออะไร

1.3.2 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี ที่วิเคราะห์ มีความเหมาะสมหรือไม่

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากร

ครูในโรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษา จังหวัดสระเบบุรี จำนวน 1,214 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน และ ครู จำนวน 1,162 คน

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสระเบบุรี จำนวน 315 คน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูง ซึ่ง Hair, J. F., et al (2006) แนะนำให้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 5-20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ และต้องไม่ต่ำกว่า 100 ในรูปแบบการวัด ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมี 175-700 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ และสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 315 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วย

1.4.2.1 ตัวแปรแฝง ความรู้ ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่

- 1) ความสามารถเชิงปฏิบัติ
- 2) ความเข้าใจ
- 3) ความเชี่ยวชาญ
- 4) การจัดระบบและประมวลผล

1.4.2.2 ตัวแปรแฝง ทักษะ ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่

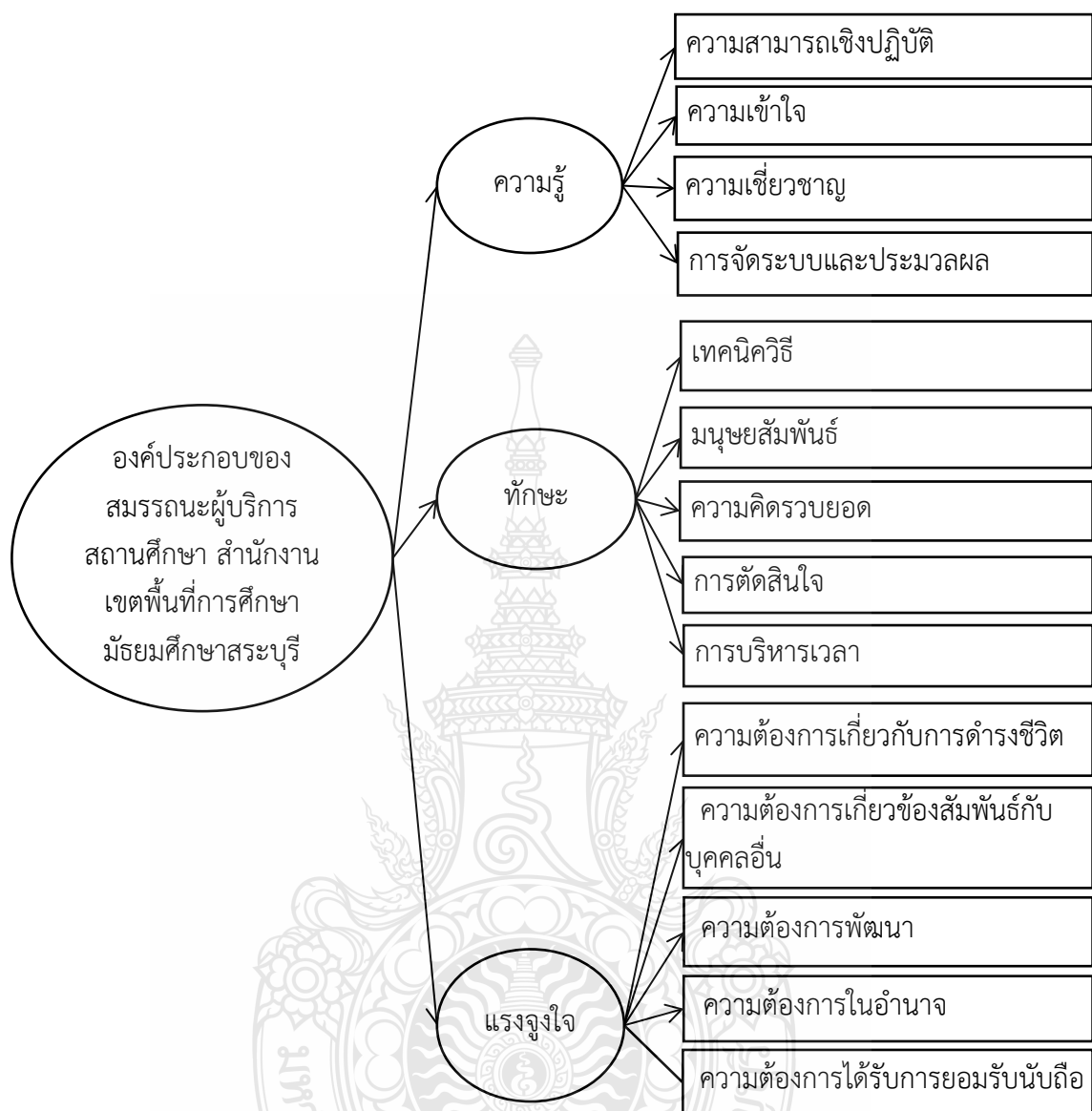
- 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี
- 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด
- 4) ทักษะด้านการตัดสินใจ
- 5) ทักษะด้านการบริหารเวลา

1.4.2.3 ตัวแปรแฝง แรงจูงใจ ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว ได้แก่

- 1) ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต
- 2) ความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 3) ความต้องการการพัฒนา
- 4) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ
- 5) ความต้องการในอำนาจ
- 6) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ความรู้ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้สะสมจากประสบการณ์ การค้นคว้า รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ สารสนเทศการอบรมพัฒนาตน ความเข้าใจหรือสารสนเทศ การได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติที่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญสามารถส่งทอดสู่บุคลากรรุ่นใหม่ ซึ่งจะก้าวขึ้นมาเป็นกำลังสำคัญในอนาคตได้ ประกอบด้วย

ความสามารถเชิงปฏิบัติ หมายถึง มีการศึกษาหรือฝึกอบรม มีการการแก้ปัญหาปรับตัวได้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์ปัจจุบัน มีการนำสิ่งที่ค้นคว้าหรือประสบการณ์มาปรับใช้กับสถานศึกษา มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา กำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาของตนเอง ติดตามข่าวสาร นโยบายการศึกษา และส่งเสริมประสิทธิภาพของครูในโรงเรียน

ความเข้าใจ หมายถึง รู้ขีดความสามารถของคนในองค์กร มีความรู้เกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน มีการจัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีจิตวิทยาในการบริหารสถานศึกษา สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน

ความเชี่ยวชาญ หมายถึง มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างชำนาญ เข้าใจมาตรฐานวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ มีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ มียุทธวิธีและเทคนิคในการบริหารจัดการงานที่ไม่สลับซับซ้อน มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล

การจัดระบบและประมวลผล หมายถึง มีการสร้างสมดุลของความสามารถคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด บูรณาการในแต่ละสาขา มีการระดมความคิดเห็น มีการเชื่อมโยงกับความรู้อื่นและนำไปใช้ประโยชน์ การวางแผนและการจัดการอย่างเป็นระบบ

1.6.2 ทักษะ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน และกิจกรรมของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอย่างรวดเร็ว และถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากร บุคคล และทรัพยากรด้านอื่น ๆ ที่มีอยู่โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ประกอบด้วย

เทคนิควิธี หมายถึง มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีการบริหารจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับงาน มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา มีทักษะการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ มีความกระตือรือร้น มีวิธีการที่เหมาะสมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม การสร้างความร่วมมือในองค์กร มีความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน การเห็นความสำคัญของทุกคน มีความจริงใจ มองโลกในแง่ดี การปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ มีการกระตุ้นคนอื่นในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

ความคิดรวบยอด หมายถึง มีความเข้าใจทุกลักษณะทุกขั้นตอนของงานอย่างละเอียด มีความสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่างๆ ในองค์กรอย่างชัดเจน การเก็บรวบรวมงาน

อย่างเป็นระบบสารสนเทศ มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ มีบทบาทหน้าที่ในการวางแผน มีการประเมินผล และมีการติดตามผลการทำงาน

การตัดสินใจ หมายถึง มีการตระหนักและจำกัดขอบเขตของปัญหาได้อย่างถูกต้อง มีการแก้ปัญหาจากการผิดพลาดได้อย่างทันท่วงที มีการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ และยึดความถูกต้อง มีวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา มีการทบทวนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอให้องค์กรเกิดความเสียหายน้อยที่สุด

การบริหารเวลา หมายถึง มีความสามารถในการจัดลำดับงาน การลำดับความสำคัญของงาน การมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม มีการวางแผนล่วงหน้า มีการจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้อง มีการจัดระเบียบพื้นที่การทำงาน มีการวางแผนงานที่ชัดเจน

1.6.3 แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารใช้เป็นแรงผลักดัน ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำ ในการบริหารงานในสถานศึกษา ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหวังเอาไว้ ประกอบด้วย

ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence Needs) หมายถึง มีความพึงพอใจในการใช้ชีวิต สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงาน รายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีความต้องการความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน

ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) หมายถึง มีมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำ มีความเมตตาธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน มีการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น มีความเข้าใจในตัวบุคคล มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถานศึกษา มีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา ไม่ใช่ด้วยอารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว

ความต้องการพัฒนา (Growth Needs) หมายถึง มีการเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง มีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการวางแผนงานที่ชัดเจน มีการส่งเสริมให้สถานศึกษาเข้าร่วมประกวดแข่งขันในรายการแข่งขันต่างๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน มีการส่งเสริมครูให้มีการเลื่อนวิทยฐานะ ส่งเสริมกิจกรรมในผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามความถนัด มีการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนในการพัฒนาสถานศึกษา

ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเอง มีหลักในการทำงานที่ชัดเจน ตัดสินใจปัญหาต่างๆ ได้แม่นยำ มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการในอำนาจ (Need for Power) หมายถึง มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติของผู้อื่น มีความเข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถมองเห็นว่าอะไรคือจุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีความสามารถควบคุมคนและงานได้ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคล

ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) หมายถึง มีความต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่าและเห็นความสำคัญ มีการให้การยกย่องประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา มีการสร้างวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีความรอบรู้ มีข้อมูลที่ทันสมัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบและตัวชี้วัดด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำมาใช้ในบริบททางการศึกษาจะได้นำไปพัฒนาและต่อยอดทางด้านการบริหารการศึกษาต่อไป

1.7.2 ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้

1.7.2.1 นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ความรู้จากงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาทักษะทางสมรรถนะของครูและบุคลากร และพัฒนาองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษา

1.7.2.2 นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เพื่อให้การบริหารบุคลากรในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะ

2.2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

2.2.3 ประเภทของสมรรถนะ

2.2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2.4 วิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะ ดังนี้

Good (1973) (อ้างถึงใน ศรีัญญา น้อยพิมาย, 2562) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม การจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการในโรงเรียน ทั้งการบริหารธุรกิจภายในโรงเรียน และการดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

Hoy and Miskel (2001) (อ้างถึงใน ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์, 2545) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้ และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

Peterson, Plow nan and Trickett (1962) (อ้างถึงใน ศรีัญญา น้อยพิมาย, 2562) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง เทคนิคการทำงาน คือ การตัดสินใจของกลุ่มโดยมีความมุ่งหมายและจุดประสงค์

อภิัญญา บุญเกียรติ และ พระมหาอุตร อุตโตโร (2566) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษา ตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียน และนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่บุคลิภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม ให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ และใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ ที่เหมาะสม เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่บุคคลในสถานศึกษาร่วมกำหนดไว้

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ได้สรุปความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา ที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ในการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

อัจฉรา จงดี (2560) สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

ศรีัญญา น้อยพิมาย (2562) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักการและกระบวนการมาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพในการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มุ่งพัฒนางานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย สามารถประสานชุมชนและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยบริหารจัดการสถานศึกษาทางด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารงานทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาของชาติ มีความมุ่งหมายเพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามมาตรา 39 ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป อันจะก่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระด้านการบริหารจัดการในระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based) เป็นหน่วยสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษา ดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศ การศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2) การบริหารงบประมาณ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษายึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและพัฒนาขีดความสามารถ การบริหาร ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน คือ

(2.1) การวางแผนงบประมาณ

(2.2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต

(2.3) การจัดระบบการจัดหาพัสดุ

(2.4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

(2.5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

(2.6) การบริหารทรัพย์สิน และการตรวจสอบภายใน

(2.7) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3) การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา และการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4) การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารในสถานศึกษาที่ผู้บริหารยึดปฏิบัติ 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป โดยบูรณาการกับหลักธรรมาภิบาล คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา นิเทศการศึกษา การวัดผลประเมินผล พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2) การบริหารงานงบประมาณ บริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้หลักมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมุ่งเน้นผลงาน ผู้บริหารต้องเข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน รอบรู้ระบบงบประมาณ ซื่อสัตย์ สุจริตใจ หมั่นตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณ รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3) การบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร มีความสามารถในการประสานงาน จูงใจคนให้ร่วมทำงาน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ให้มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4) การบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและ การอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ต้องเป็นนักวางแผน และ กำหนดนโยบายที่ดี เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี มีความรู้และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศ ที่ทันสมัย กำกับ ติดตาม และประเมินผล

2.1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญและเป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาในการ บริหารงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาท หน้าที่ที่สำคัญ มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) กำหนดว่า บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานคือ การบริหารอย่างมีอิสระเป็นการกระจาย อำนาจการบริหารทั้ง 4 ด้าน ให้แก่ผู้บริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริหารด้านวิชาการ การ บริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยมุ่งส่งเสริมงานด้านวิชาการเป็น สำคัญ อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูปการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2544) กำหนดว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การเป็นผู้นำที่ทำให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงตามการปฏิรูปการศึกษา มีรูปแบบกระบวนการบริหารที่ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต้องมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดวิจารณ์ญาณ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Derick Meado (2016) (อ้างถึงใน บรรจง ลาวะลี, 2560) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน ได้เขียนบทความเรื่อง The Role of the Principal in Schools ได้สรุปบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนของ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่สำคัญ 9 บทบาท ดังนี้

1) บทบาทในฐานะผู้นำ (Role as school leader) ประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ (Being an effective leader) โครงการจัดหาทุนอุปถัมภ์โรงเรียน การพัฒนาการประเมินผล ครูผู้สอน และนโยบายการพัฒนาโรงเรียน เป็นต้น

2) บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน (Role in Student Discipline) งานส่วนใหญ่ของผู้บริหาร การรักษาระเบียบวินัยของนักเรียน ที่ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจให้แก่ครู ทุกคน และต้องมีเป้าหมายของการนำไปใช้กับผู้เรียน จะทำให้งานง่ายขึ้น

3) บทบาทในฐานะผู้ประเมิน (Role as a Teacher Evaluator) ผู้บริหารส่วนใหญ่ ต้องมีความรับผิดชอบในการประเมินผลงานของครู โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีครูผู้สอนที่มี ประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการประเมินตามกระบวนการด้านคุณภาพครูอย่างมีความเป็นธรรม และต้องชี้ให้เห็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติหน้าที่ของครู

4) บทบาทในการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินโครงการ (Role in Developing, Implementing, and Evaluating Programs) เป็นเป็นหนึ่งในบทบาทที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาวิธีการพัฒนาประสบการณ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น โครงการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมพื้นที่เพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน และต้องมีการประเมินทุกปีและพัฒนาเสมอซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น

5) บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน (role in Reviewing Policies and Procedures) เอกสารสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร (governing) โรงเรียน คือ คู่มือนักเรียน (Student Handbook) ถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถทำให้งานของผู้บริหารง่ายขึ้น ให้นักเรียน ครู และผู้ปกครอง ได้รู้นโยบายและขั้นตอนการทำงาน ทำให้ประสบผลสำเร็จได้

6) บทบาทในการกำหนดตาราง (Role in Schedule Setting) การสร้างตารางต้องทำทุกๆ ปี ซึ่งจะเป็นภาระงานที่ผู้บริหารต้องสร้างขึ้นมาเอง ได้แก่ ตารางการติวเข้มการเข้าเรียน ตารางการปฏิบัติงาน ตารางการใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ตารางการใช้ห้องสมุด ผู้บริหารต้องตรวจสอบแต่ละตารางเหล่านั้นว่า ไม่ทำให้บุคลากรแต่ละคนต้องมีตารางมากเกินไปในแต่ละปี

7) บทบาทในการจ้างครูใหม่ (Role in Hiring New Teachers) เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ต้องจ้างหรือรับครูและเจ้าหน้าที่เข้ามาใหม่ในการทำงานได้อย่างถูกต้องด้วยกระบวนการสัมภาษณ์ หรืออบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

8) บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ (Role in government and community relations) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อแม่และสมาชิกในชุมชนสามารถเป็นประโยชน์กับคุณในความหลากหลายของพื้นที่ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและธุรกิจชุมชน สามารถช่วยโรงเรียนอย่างมาก รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับบริจาคเวลาส่วนตัว และการสนับสนุนในเชิงบวกโดยรวม

9) บทบาทในการมอบหมายงาน (Role in assignment) ผู้นำหลายคนโดยธรรมชาติมีงานหนักอยู่ในมือที่ต้องสั่งการลงไป ผู้บริหารต้องมีการมอบหมายงานบางอย่างซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น โดยมอบหมายให้กับบุคคลที่มีความรู้และไว้วางใจผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไม่มีเวลามากพอที่จะทำทุกอย่างที่ต้องการ ทำด้วยตัวเอง จึงต้องพึ่งพาคนอื่น ๆ มาช่วยทำ เพื่อให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จ

บรรจง ลาวะลี (2560) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนด ตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริม การพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และ บทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ชุตติมาพร เขาวนไว (2562) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานในสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำ ผู้กำกับดูแล มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดวิจรณญาณและความคิดสร้างงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นผู้ชำนาญการทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2559) กล่าวว่า ผู้บริหารนั้นว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะการที่ผู้บริหารจะจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในหลักการบริหารหรือการจัดการ ตลอดจนมีทักษะในการบริหารหรือจัดการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีหลายบทบาทที่จะต้องปฏิบัติ มีทั้งที่เป็นบทบาทหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และบทบาทที่พึงประสงค์ เป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานในสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความคิดสร้างงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นผู้ชำนาญการทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้ “สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2558) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม แรงขับจากภายในตัวบุคคล ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง ผู้สามารถ สมรรถภาพ หมายถึง ความสามารถ เช่น เขาเป็นคนมีสมรรถภาพในการทำงานสูง สมควรได้เลื่อนตำแหน่ง และสมรรถนะ ความสามารถ (ใช้แก่เครื่องยนต์) เช่น รถยนต์แบบมีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับเดินทางไกล

Robertson, Callinan & Bartram (2002) (อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สด้า, 2564) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้เกินกว่าปกติ

อาจเกิดจากอุปนิสัยแรงจูงใจ ทักษะ เอกลักษณ์เฉพาะตน บทบาททางสังคมหรือแหล่งรวมของความรู้ที่นำมาใช้

McLean (2015) (อ้างถึงใน พิมพ์พิชชา ดวงประเสริฐ, 2560) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่นได้อย่างมีความหมาย

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2565) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม ทักษะ ความเชื่อ ที่สามารถแสดงออกระหว่างกรปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิม

รัชนิกร แสงสว่าง (2564) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จตามมาตรฐานองค์กร หรือสามารถสร้างผลงานในองค์กรได้อย่างโดดเด่น และสร้างความแตกต่างจากผู้อื่นทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ

พิชามญช์ ลาวชัย (2562) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของแต่ละคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัย ภาวการณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันออกไป

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

วิชาพัชญ์ โหนา (2562) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถทักษะ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกมา มีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างจากผู้อื่นทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ สามารถวัดได้สังเกตได้และพัฒนาได้

ธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น ซึ่งอาจจะเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรือจากประสบการณ์ในการทำงาน หรือจากการฝึกอบรม และหมายความรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทศน์ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในสถานศึกษา สมรรถนะจึงเป็น

คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่สถานศึกษาต้องการ หรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ จะแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของบุคคล ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ ความเชื่อ และคุณลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จากการให้ความหมายของสมรรถนะ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและในชีวิต จึงมีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านให้ความสำคัญของสมรรถนะไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ระบุว่า สมรรถนะ (Competency) มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน ต่อองค์การ หน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์การอย่างแท้จริง
- 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
- 3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์การ
- 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPLs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง
- 5) ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว
- 6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์การที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนมีการปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์การต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้นๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรนั้น แนวคิดเรื่องสมรรถนะนั้นมีแนวคิดพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ประโยชน์ของสมรรถนะ (Competency) ในด้านการพัฒนาบุคคลจึงสรุปได้ ดังนี้

- (6.1) การเลือกสรรเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับองค์และงาน
- (6.2) การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งงานให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
- (6.3) การพัฒนาฝึกอบรม ความสามารถของบุคคลให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน
- (6.4) การเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล
- (6.5) การบริหารผลงาน
- (6.6) การบริหารคนเก่ง
- (6.7) การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน
- (6.8) การพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ

Boam & Sparrow (1992) (อ้างถึงใน ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล, 2560) ได้กล่าวถึง สาเหตุที่องค์การเห็นความสำคัญของการนำแนวคิดสมรรถนะ (competency) มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร ดังนี้

1) ความล้มเหลวของกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่องค์การนำมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานปรับปรุงคุณภาพ การพัฒนาการจัดการ ซึ่งโครงสร้างเหล่านั้นไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้ วิธีที่ดีกว่านั้นคือ ควรกำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขึ้นมาก่อน

2) มีผลวิจัยที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์ของงานกับพฤติกรรมของพนักงานมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น ถ้าองค์การต้องการผลงานที่คุณภาพองค์การต้องเลือกพฤติกรรมของบุคลากรที่สอดคล้อง

Sydanmaanlakka (2003) (อ้างถึงใน ธวัชชัย แสนดวง, 2565) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ความสำคัญของแนวคิดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์กรจึงขึ้นกับสมรรถนะขององค์กร แนวคิดการบริหารงานที่จะต้องเน้นการบริหารสมรรถนะจึงเป็นการสร้างสมรรถนะขององค์กร ซึ่งหมายถึงจะต้องมีการกำหนดสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของทีมงานแล้วรวมเป็นสมรรถนะขององค์กร นั่นคือ สมรรถนะของบุคคลที่จะสอดคล้องกับสมรรถนะขององค์กร สมรรถนะในที่นี้หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ประสพการณ์ และคุณลักษณะ โดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมและรูปแบบการปฏิบัติงาน การบริหารสมรรถนะจึงเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากบุคลากรแต่ละคนมีเป้าหมายเชิงการแข่งขันร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกันในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การกำหนดเป็นสมรรถนะ ซึ่งเป็นความสามารถที่จะทำงานนั้นให้เกิดผลสำเร็จ บุคคลต้องมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ มีประสพการณ์ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนประสพการณ์ระหว่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้น

ในบุคคล บุคคลและองค์กรจึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมาย หลักในการพัฒนาสมรรถนะหรือการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในระดับขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ คุรุสภาซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทสนับสนุนส่งเสริม พัฒนา ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ ทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำเข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรมนักเรียน ธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีคุณธรรม จริยธรรม จึงได้ประกาศสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร การดำเนินงานขององค์กรและมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้กิจการบรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนางานองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป

ธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคลากร สถานศึกษา และสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน และความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้น หากสถานศึกษาใดมีผู้มีสมรรถนะ สถานศึกษานั้นย่อมเป็นสถานศึกษาที่มีสมรรถนะไปด้วยและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน การประเมินผลการปฏิบัติ และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานทั้งตัวบุคคลและองค์กร เพราะถ้าสถานศึกษาใดมีผู้มีสมรรถนะจะสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงาน และการคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการ ส่งผลไปสู่การพัฒนางานองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป

2.2.3 ประเภทของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะมี 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจ ในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานสมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน

ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

Byham & Moyer (2006) (อ้างถึงใน รัชนิกร แสงสว่าง, 2564) ได้กล่าวถึง ประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จขององค์กร แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) หมายถึง สิ่งที่คนพูดหรือกระทำ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดี

2. สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge competency หมายถึง สิ่งที่คนรู้เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง เทคโนโลยีวิชาชีพ กระบวนการ ตลอดจนความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและความรู้เกี่ยวกับองค์กร

3. สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motivational competency) หมายถึง วิธีที่บุคคลแสดงความรู้สึกต่องาน ต่อองค์กร หรือต่อสภาพทางภูมิศาสตร์ขององค์กร โดยทั้ง 3 สมรรถนะนี้จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge: K) ทักษะ (Skills: S) และความสามารถ (Ability: A) รวมทั้งคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

Bryant & Poustie (2016) (อ้างถึงใน จีระ หงส์ดารมภ์, 2556) ได้กล่าวถึง ประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็น แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุด และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กร จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพนักงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

2) สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะด้านบุคคล (Personal competency) หมายถึง คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติ โดยปกติจะเกี่ยวข้องกับงานหลายๆ ด้านระหว่างองค์กร

3) สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competency) บางครั้งอาจเรียกว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ หรือทักษะเชิงเทคนิค จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในภาครัฐ เพื่อนำมาใช้ในการสรรหาผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสมรรถนะของนักบริหารระดับสูงดังกล่าว ประกอบด้วย สมรรถนะหลักทางการบริหาร 4 ด้าน ดังนี้

1) การบริหารคน ประกอบด้วย สมรรถนะในการจัดการและบริหาร ดังนี้

(1.1) การปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and flexibility) คือความสามารถในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์บุคคลหรือกลุ่ม ตามความต้องการของงานหรือขององค์กร สามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน

(1.2) ทักษะในการสื่อสาร (Communication) คือ ความสามารถที่เป็นทักษะและศิลปะ ในการรับรู้และจับประเด็นในการฟังและการอ่าน ตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิดและโน้มน้าวผู้ฟังและผู้อ่านโดยการพูด การเขียน และการนำเสนอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและได้รับการสนับสนุนเห็นด้วยอย่างชัดเจน

(1.3) การประสานสัมพันธ์ (Collaborative) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงาน โดยสร้างความเคารพ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

2) ความรอบรู้ในการบริหาร ประกอบด้วย สมรรถนะในการบริหารจัดการและการบริหาร ดังนี้

(2.1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Managing change) คือ ความสามารถในการริเริ่ม เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ การให้การสนับสนุนผู้อื่นในองค์กรให้นำความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ โดยมุ่งเน้นด้านการกำหนดขอบเขต ขั้นตอน และช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง

(2.2) การมีจิตมุ่งบริการ (Customer service orientation) คือ ความมุ่งมั่นในการให้บริการช่วยเหลือเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ โดยมุ่งหาความต้องการของผู้รับบริการในสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

(2.3) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) คือ ความสามารถในการสร้างแผนการปฏิบัติงานที่มีการระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นการวางแผนในเชิงกลยุทธ์และในระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาเงื่อนไขของเวลา ทรัพยากร ความสำคัญเร่งด่วน และการคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่อาจเป็นไปได้ด้วย

3) การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย สมรรถนะในการจัดการและการบริหาร ดังนี้

(3.1) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) คือ สำนึกในบทบาทหน้าที่ มุ่งมั่นเพื่อปฏิบัติงานตามการตัดสินใจให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามข้อยืนยันที่ให้กับผู้อื่น ในขณะเดียวกันมีความพร้อมให้ตรวจสอบ และพร้อมรับผิดชอบในผลการกระทำและการตัดสินใจ

(3.2) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (Achieving result) คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จทันตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผลผลิตและการบริหารที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(3.3) การบริหารทรัพยากร (Managing resources) คือ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น บุคลากร ข้อมูลเทคโนโลยี เวลา และทรัพยากร ต้นทุนอื่นๆ เป็นต้น มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรกลุ่มและบุคคล โดยสามารถสอดคล้องกับความจำเป็นของการดำเนินการตามเป้าหมาย

4) การบริหารอย่างมีอาชีพ ประกอบด้วย สมรรถนะในการจัดการและการบริหาร ดังนี้

(4.1) การตัดสินใจ (Decision making) คือ ความสามารถในการเลือกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยพิจารณาจากข้อมูล โอกาสปัญหา ประเมินทางเลือกและผลลัพธ์ เพื่อการตัดสินใจที่ดีที่สุดสถานการณ์นั้นๆ ในเวลาที่เหมาะสม ตลอดจนวิเคราะห์ แยกแยะ ระบุประเด็นของปัญหาและตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

(4.2) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) คือ ความสามารถในการระบุกำหนด ขอบข่ายและวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์โดยใช้หลักเหตุผลและประสบการณ์ ประกอบกับเพื่อให้ได้ ข้อเสนอการตัดสินใจแนวทางปฏิบัติและแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม อีกทั้งทำให้เห็นศักยภาพและแนวทางใหม่ๆ

(4.3) ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการสร้างและประชาสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร โน้มน้าวผู้อื่นให้ยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร ให้การสนับสนุนผู้อื่นทั้งใน ด้านการใช้คำแนะนำและการให้อำนาจ ให้สามารถเจริญก้าวหน้าอย่างมีอาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ทั้งในระดับ บุคคล ทีมงานหรือระดับองค์กรในด้านทัศนคติการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

รัชนิกร แสงสว่าง (2564) ได้กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะ แบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ

2 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่ พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน

2) สมรรถนะเฉพาะสำหรับสายงานนั้นๆ เป็นความสามารถในงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามบทบาทและหน้าที่

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะ ทางการบริหารที่เป็นความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่ผู้บริหารควรมีหรือควรเป็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2) สมรรถนะด้านบุคคล หมายถึง เป็นคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ซึ่งจะเป็แรงผลักดันให้เกิดความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น 3) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน

2.2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะเป็นการนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับ เพื่อใช้วัด ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบของสมรรถนะไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2558) ได้แบ่ง องค์ประกอบของสมรรถนะ ออกเป็น 5 ส่วน คือ

1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระ สำคัญ เช่น ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

McClelland (1973) (อ้างถึงใน พสุ เดชะรินทร์, 2546) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1) ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้เรื่องก่อสร้าง เรื่องการวิจัย รู้เรื่องโหราศาสตร์ เป็นต้น

2) ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการพูด เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-image) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

Spencer & Spencer (1993) (อ้างถึงใน พิชามณญ์ ลาวชัย, 2562) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1) แรงจูงใจ หมายถึง เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการหรือคิดตรงกันในการกระทำซึ่งจะเป็นแรงขับหรือเลือกพฤติกรรมที่แสดงออกมา สิ่งที่จะผลักดัน ชี้ทางและเลือกที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น คนที่มีแรงผลักดันใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่พยายามตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและเต็มไปด้วยความรับผิดชอบเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย

2) คุณลักษณะ หมายถึง เป็นคุณลักษณะทางกายภาพ และคุณลักษณะภายใน เช่น การควบคุมอารมณ์

3) การรับรู้ตนเอง หมายถึง ทักษะ ค่านิยมและกาพลักษณะที่แต่ละคนรับรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ของบุคคลจะทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจ และทำนายถึงพฤติกรรมของสถานการณ์ต่างๆ ได้

4) ความรู้ หมายถึง ข้อมูลที่แต่ละคนรวบรวมและสะสมเอาไว้

5) ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการทำงาน ทั้งที่ต้องใช้ทักษะทางกายและทักษะทางความคิด

Rylatt & Lohan (1995) (อ้างถึงใน อนันต์ พันนึก, 2554) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักของแต่ละสมรรถนะไว้ ดังนี้

1) บทบาทหลัก (Key Role) อธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้างๆ ตามข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่

2) หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) อธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้างๆ

3) ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) เป็นการอธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยย่อยนั้นๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) หรือผลลัพธ์ (Output) ก็ได้

4) เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นระดับความต้องการหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ

5) เงื่อนไข (Condition) เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

Clark (2009) (อ้างถึงใน รัชนิกร แสงสว่าง, 2564) ได้สรุปจากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านพบว่า มีองค์ประกอบรวมอยู่ 2 ประการ คือ

1) สมรรถนะต้องเป็นสิ่งที่สังเกตได้หรือเป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ที่วัดได้

2) ความรู้ทักษะ และความสามารถทั้งหลาย (KSAS) ต้องสามารถแยกให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศออกจากคนอื่นๆ ได้

Bryant & Poustie (2016) (อ้างถึงใน จิระ หงส์ดารมภ์, 2556) ได้จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจเป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้ เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่ต้องอาศัยการปฏิบัติงานซึ่งช่วยทำให้บุคคลนำความรู้นั้นไปใช้ได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านเทคนิควิธีครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น

3) เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate Attitude and Value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรม ซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน

David McClelland (1993) (อ้างถึงใน สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ, 2548) ได้จัดองค์ประกอบของสมรรถนะ 4 ประการ

- 1) ความรู้ (Knowledge)
- 2) ทักษะ (Skills)
- 3) ความสามารถ (Ability)
- 4) คุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics)

พินลพวรรณ เพชรสมบัติ (2565) ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคการเปลี่ยนแปลง 5 สมรรถนะ ได้แก่

- 1) สมรรถนะการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์
- 2) สมรรถนะการคิดอย่างสร้างสรรค์ มุ่งนวัตกรรม
- 3) สมรรถนะการมีมนุษยสัมพันธ์
- 4) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ
- 5) สมรรถนะในการบริหารตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ประกอบไปด้วย ทักษะ (Skill) ที่ส่งเสริมในการทำงาน ความรู้ (Knowledge) ที่เกี่ยวข้องกับงาน บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล แรงจูงใจ (Motive) ที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมนำไปสู่ความสำเร็จจากองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา								
	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	McClelland	Spencer และ Spencer	Rylatt และ Lohan	Clark (	Bryant and Poustie	David McClelland	พินสพรณ เพชรสมบัติ
ความรู้	✓	✓	✓			✓	✓	5
ทักษะ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	6
แรงจูงใจ	✓	✓	✓					3
คุณลักษณะ การควบคุมอารมณ์			✓					1
บทบาทหลัก				✓				1
หน่วยของสมรรถนะ				✓	✓			2
ส่วนประกอบของสมรรถนะ				✓				1
เกณฑ์การปฏิบัติงาน				✓				1
เงื่อนไข				✓				1
เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม		✓				✓		2
ความสามารถ (Ability)							✓	2
คุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน							✓	1
บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล	✓	✓						2
ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	✓							1
ความเชื่อ						✓		1
การรับรู้ตนเอง			✓					1
การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์							✓	1
การคิดอย่างสร้างสรรค์ มุ่งนวัตกรรม							✓	1
การมีมนุษยสัมพันธ์							✓	1
การวางแผนและการบริหารจัดการ							✓	1
การบริหารตนเอง							✓	1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะไว้นั้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารศึกษา ดังนี้ ด้านความรู้ ความถี่เท่ากับ 5 ด้านทักษะ ความถี่เท่ากับ 6 และด้านแรงจูงใจ ความถี่เท่ากับ 3 สรุปได้ดังนี้ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) แรงจูงใจ

2.2.5 องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับเพื่อใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งได้สังเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะไว้ ดังนี้

1) ความรู้

Turban (2001) (อ้างถึงใน สุชาดา สุรงค์กุล, 2563) ได้อธิบายไว้ว่า ความรู้ประกอบด้วยข้อมูลหรือสารสนเทศที่ได้รับการจัดระบบและประมวลผล เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจ ประสบการณ์ และสั่งสมการเรียนรู้ และความเชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถนำไปใช้สำหรับการแก้ปัญหาหรือการดำเนินงานได้

Pearlson (2001) (อ้างถึงใน สุชาดา สุรงค์กุล, 2563) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า ความรู้ คือ สารสนเทศที่มีคุณค่ามากที่สุด เป็นส่วนผสมของสารสนเทศที่มีสาระ ค่านิยม ประสบการณ์ และกฎเกณฑ์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า เป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้ง ความสามารถเชิงทักษะและการปฏิบัติ หรือความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ หรือสิ่งที่ได้รับจากการได้ยิน การฟัง การคิด การปฏิบัติ

วิจารณ์ พานิช (2548) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า ความรู้ คือ สารสนเทศที่ถูกเปลี่ยนเป็นความรู้โดยคน ผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การเปรียบเทียบ การตรวจสอบ ผลกระทบ การเชื่อมโยงกับความรู้อื่น เป็นต้น ความรู้เกิดขึ้นโดยกระบวนการภายในคน หรือกระบวนการสัมพันธ์ระหว่างคน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2552) ได้กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ องค์วิชาในแต่ละสาขารวมทั้งสารสนเทศ ที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา

ยีน ญวรวรรณ (2543) ได้กล่าวว่า ความรู้เป็นการใช้สารสนเทศเป็นฐานในการสร้างให้เกิดการคิดและตัดสินใจ ส่วน น้ำทิพย์ วิภาวิน (2546) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ (knowledge) เป็นผลที่ได้จากการเรียนรู้ เกิดจากความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ เป็นความสามารถในการระลึกนึกออกในสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว ความรู้ที่แต่ละบุคคลมีคือ ความรู้รอบตัว และความรู้ในแต่ละสาขาวิชาชีพ ความรู้ที่องค์กรสร้างขึ้น หรือต้องการใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น คือ ความรู้ใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของคนให้เพิ่มพูนอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสวงหาความรู้โดยการอ่าน และการคิด

Marquardt (1996) (อ้างถึงใน ไพศาล โกวิทกานต์ และคณะ, 2560) ได้กล่าวว่า ความรู้เปรียบเสมือนอาหารของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือเป็นสารบำรุงกำลังสำหรับการเติบโตขององค์กร ในขณะที่พนักงานขององค์กรมีการเข้ามาทำงานและลาออกไป แต่องค์กรความรู้ที่มีคุณค่านั้น องค์กรต้องรักษาไว้ไม่ให้สูญหาย เพราะสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร โดยการได้มาซึ่งความรู้ นั้นมาจาก 2 ทาง ได้แก่

1) จากภายนอกองค์กร ความรู้จากภายนอกองค์กรนั้นสามารถมาด้วยวิธีการต่างๆ กัน ดังนี้

- (1.1) กระบวนการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ
- (1.2) การเข้าร่วมประชุม สัมมนาในเรื่องต่างๆ
- (1.3) การจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญเข้ามาในองค์กร
- (1.4) การศึกษาจากสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ อินเทอร์เน็ต วารสาร สิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ ฯลฯ
- (1.5) การติดตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ
- (1.6) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่งขัน และแหล่งอื่นๆ
- (1.7) จากพนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์กร
- (1.8) การร่วมมือกันระหว่างองค์กร การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ และการร่วมทุนระหว่างบริษัท

2) จากภายในองค์กร ความสามารถในการเรียนรู้ กระบวนการ หรือวิธีการทำงานของส่วนอื่นๆ ภายในองค์กร สามารถเป็นองค์ความรู้สำคัญขององค์กรได้ โดยการได้มาซึ่งความรู้ภายในองค์กรนั้นมาจากที่ต่างๆ กัน ได้แก่

- (2.1) ความรู้ของพนักงานภายในองค์กร
- (2.2) การเรียนรู้จากประสบการณ์

(2.3) การลงมือปฏิบัติ ปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้สะสมจากประสบการณ์ การค้นคว้า รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ สารสนเทศ การอบรม พัฒนาตน ความเข้าใจหรือสารสนเทศ การได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติที่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ สามารถส่งทอดสู่บุคลากรรุ่นใหม่ ซึ่งจะก้าวขึ้นมาเป็นกำลังสำคัญในอนาคตได้

2) ทักษะ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยาม และความหมายของทักษะไว้ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2559) กล่าวว่า ผู้บริหารนับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะการที่ผู้บริหารจะจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในหลักการบริหารหรือการจัดการ ตลอดจนมีทักษะในการบริหารหรือจัดการ

Katz (1995) (อ้างถึงใน ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล, 2560) กล่าวว่า ทักษะ (skill) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจออกมาเป็นรูปของการกระทำ

Drake & Roe (1986) (อ้างถึงใน อธิภัทร มีแสงเพชร, 2560) ได้ให้ความหมาย ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ทักษะที่ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญาในการบริหารงาน ภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะ ด้านอื่นๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2552) อธิบายว่า ทักษะ ก็คือความชำนาญ ผ่องพรรณ พลราช (2560) ได้ให้ความหมาย ทักษะของผู้บริหาร ว่าหมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยอาศัยทรัพยากรบุคคล และกระบวนการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อธิภัทร มีแสงเพชร (2560) ได้กล่าวว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและเชี่ยวชาญในการบริหารและการจัดการกิจการงานต่างๆ ภายในสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ กิจกรรมนักเรียน อาคาร สถานที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ใช้งบประมาณในการบริหารได้อย่างคุ้มค่า ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน และกิจกรรม ของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมายจากองค์กรอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรด้านอื่นๆ ที่มีอยู่

โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

3) แรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973) (อ้างถึงใน, อัสมา บุญชัยยะ, 2551) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

Lovell (1980) (อ้างถึงใน อัสมา บุญชัยยะ, 2551) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Domjan (1996) (อ้างถึงใน ประภัศร อรภักดี, 2560) ให้ความหมายของการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Brown (1980) (อ้างถึงใน เรณู ฤๅชา, 2560) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังงานผลักดันกระตุ้นหรือเร้าความรู้สึกรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจ มีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นสิ่งชี้ทิศทางของพฤติกรรมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหวังเอาไว้

อารี พันธมณี (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัยต่างๆ ที่นำมา อาจจะเป็นรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวังเป็นต้น

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2547) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวังโดยสิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งที่บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ความคาดหวังนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารใช้เป็นแรงผลักดัน ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำในการบริหารงานในสถานศึกษา ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหวังเอาไว้ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อย และประเด็นสำคัญในลำดับถัดไป

2.2.6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

1) ความรู้

Turban (2001) (อ้างถึงใน สุชาติ สุธาทรกุล, 2563) อธิบายองค์ประกอบความรู้ไว้ว่า ความรู้ ประกอบด้วย ข้อมูล หรือสารสนเทศที่ได้รับการจัดระบบและประมวลผลเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจ ประสบการณ์ และสั่งสมการเรียนรู้ และความเชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถนำไปใช้สำหรับการแก้ปัญหาหรือการดำเนินงานได้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2552) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศ ที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ องค์กรวิชาในแต่ละสาขา รวมทั้งสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ได้กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพ ที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ 1) ความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ หมายถึง ความรู้พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรมีเพื่อการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัล 2) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ หมายถึง ความรู้ที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มควรมีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู (2563) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความรู้ ความเข้าใจในความรู้ และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ การเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรม

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย ดังนี้

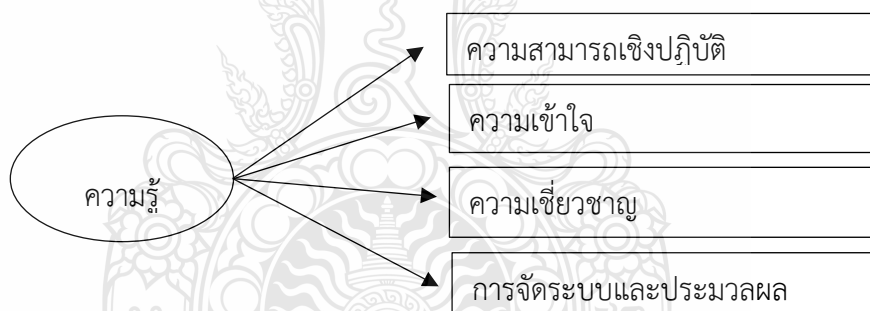
(1.1) ความสามารถเชิงปฏิบัติ หมายถึง มีการศึกษาหรือฝึกอบรม มีการแก้ปัญหาปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ทันสถานการณ์ปัจจุบัน มีการนำสิ่งที่ค้นคว้าหรือประสบการณ์มาปรับใช้กับ

สถานศึกษา มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ มีทิศทางการบริหารสถานศึกษาของตนเอง มีการติดตามข่าวสาร นโยบายการศึกษา มีการส่งเสริมประสิทธิภาพของครูในโรงเรียน

(1.2) ความเข้าใจ หมายถึง รู้ขีดความสามารถของคนในองค์กร มีความรู้เกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน มีการจัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กร ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีจิตวิทยาในการบริหารสถานศึกษา สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน

(1.3) ความเชี่ยวชาญ หมายถึง มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างชำนาญ มีความเข้าใจมาตรฐานวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐ มีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ มียุทธวิธีและเทคนิคในการบริหารจัดการ งานที่ไม่สลับซับซ้อน มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล

(1.4) การจัดระบบและประมวผล หมายถึง มีการสร้างสมดุลของความสามารถ คนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด บูรณาการ ในแต่ละสาขา มีกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นและนำไปใช้ประโยชน์ มีการวางแผน มีการจัดการอย่างเป็นระบบ



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบด้านความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสระบุรี (เทอร์แบน, 2001; วิชัย วงษ์ใหญ่, 2552; สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน, 2560, ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู, 2563)

2) ทักษะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) กำหนดทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

(2.1) ทักษะด้านเทคนิควิธี ประกอบด้วย

(2.1.1) ความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีสมัยใหม่

(2.1.2) ความรอบรู้ในหน้าที่ตลอดจนขอบเขตของอำนาจและความรับผิดชอบ

(2.1.3) ความสามารถในการประชาสัมพันธ์

- (2.1.4) ความรู้ด้านเทคนิคของส่วนราชการ
- (2.1.5) ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาต่างประเทศ
- (2.1.6) ความสามารถในการบริหาร
- (2.1.7) ความสามารถทางภาษาไทยในการเขียน การพูดโน้มน้าวบุคคลอื่น

ให้เข้าใจและคล้อยตาม

- (2.1.8) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

(2.2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย

- (2.2.1) ความยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต
- (2.2.2) ความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ
- (2.2.3) ความสุขุม รอบคอบ
- (2.2.4) ความสามารถในการควบคุมตนเอง (ทั้งทางอารมณ์และบุคลิก)
- (2.2.5) ความมานะอดทนต่อความเหนื่อยยากและลำบาก
- (2.2.6) การเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี
- (2.2.7) ความเข้าใจในบุคคลอื่น
- (2.2.8) สุขภาพสมบูรณ์ トラกตราทำงานหนักได้
- (2.2.9) มีอารมณ์ขัน

(2.3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ประกอบด้วย

- (2.3.1) ความสามารถในการวินิจฉัย โดยการวิเคราะห์เหตุผล
- (2.3.2) ความคิดริเริ่มและความคิดใหม่
- (2.3.3) การมองการณ์ไกล
- (2.3.4) มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

Joshi (2012) (อ้างถึงใน วราพร บุญมี, 2563) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการบริหาร (Administration Skills) ประกอบด้วยทักษะ ดังต่อไปนี้

- 1) ทักษะทางการบริหาร (Administration Skills)
- 2) ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)
- 3) ความเข้าใจในด้านพฤติกรรม (Understanding Behavior)
- 4) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 5) การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Decision Making)
- 6) การบริหารเวลา (Time Management)
- 7) การบริหารความเครียด (Managing Stress)

8) ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral Skills)

9) ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Skills)

Katz (1995) (อ้างถึงใน วราพร บุญมี และ พิมพกา ธรรมสิทธิ์, 2563) ได้กล่าวถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

1) ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิธีการกระบวนการดำเนินการหรือเทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกาย ด้วยทักษะด้านเทคนิคที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะทางด้านการวางแผนงานและโครงการ ทักษะทางด้านการกระบวนการกลุ่ม และทักษะทางด้านการจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผนบริหารงานของสถานศึกษา โดยจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษา ต้องจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบันถูกต้อง

2) ทักษะด้านมนุษย์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ รวมถึงเข้าใจความต้องการของคนอื่น และกระตุ้นคนอื่นในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผนทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจหน่วยงานที่สังกัดในทุกลักษณะและทุกขั้นตอนอย่างละเอียด สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่างๆ ในองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน การที่มีการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนของงานจะมีผลกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นอย่างไร รวมทั้งเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ต้นสังกัดกับหน่วยงานอื่นๆ ในการบริหารงาน

Griffin (2013) (อ้างถึงใน วราพร บุญมี, 2563) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะบางประการเพื่อเติมเต็มบทบาทอันจะก่อให้เกิดการจัดการประสบความสำเร็จ ซึ่งทักษะการจัดการพื้นฐานนั้นประกอบไปด้วย

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะที่สำคัญในการบรรลุและเข้าใจลักษณะของงานแต่ละประเภทในองค์กร เป็นทักษะที่สำคัญยิ่งต่อผู้บริหารระดับต้น เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและตอบคำถามเกี่ยวกับงานนั้นๆ ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ

2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ผู้บริหารนั้นใช้เวลาส่วนหนึ่งในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยเหตุผลหลายๆ ประการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือความสามารถในการติดต่อสื่อสารเข้าใจ

และกระตุ้นบุคคลและกลุ่มบุคคล ผู้บริหารจึงต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และผู้มีตำแหน่งเหนือกว่าขององค์กร เพราะเป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องทำงานร่วมกับผู้ขาย ผู้บริโภค ผู้ร่วมลงทุน และบุคคลอื่นๆ ภายนอกองค์กร แม้จะมีผู้บริหารบางคนประสบความสำเร็จแม้มีทักษะระหว่างบุคคลต่ำ แต่ผู้บริหารที่มีทักษะด้านนี้มักมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าเช่นกัน

3) ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) ทักษะด้านมโนภาพขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการคิดเชิงรูปธรรม ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการคิดเพื่อเข้าใจภาพรวมของการทำงาน และสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อที่จะรวบรวมส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีกลยุทธ์เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมขององค์กร และสามารถตัดสินใจได้อย่างหลากหลาย เพื่อสนองต่อองค์กร

4) ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skills) เป็นทักษะที่ทำให้ผู้บริหารมีความสามารถในการนึกคิด ตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่นเดียวกันกับการวินิจฉัยโรคของแพทย์ที่จะต้องทำการวิเคราะห์จากอาการและค้นหาสาเหตุของโรค ผู้บริหารก็ต้องวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรด้วยการศึกษาสภาพและค้นหาทางแก้ปัญหา

5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills) เป็นความสามารถของผู้บริหารที่สามารถสื่อสารความคิดและข้อมูลของตนสู่ผู้อื่น ความสามารถในการรับทราบความคิดและข้อมูลจากผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารสามารถส่งผ่านความคิดสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงสิ่งที่เป็นที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่แจ้งถึงสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นและความเป็นไปขององค์กร ในทำนองเดียวกันทักษะด้านการสื่อสารช่วยให้ผู้บริหารรับทราบถึงสิ่งที่ผู้อื่นพูด และเข้าใจความหมายที่แท้จริงนอกเหนือจากอีเมล จดหมาย รายงาน หรือการสื่อสารด้วยตัวอักษรอื่นๆ

6) ทักษะด้านการตัดสินใจ (Decision-Making Skills) ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการตัดสินใจที่ดีเช่นกัน ทักษะการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการตระหนักและจำกัดขอบเขตของปัญหาและโอกาสได้อย่างถูกต้อง จากนั้นจึงเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาหรือเลือกโอกาสนั้นๆ แต่ทว่าไม่มีผู้บริหารคนใดที่จะสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องทุกครั้ง ฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องตัดสินใจได้อย่างถูกต้องให้ได้มากที่สุด และเมื่อตัดสินใจผิดพลาดก็ต้องลงมือแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างทันท่วงที และพยายามตัดสินใจให้ถูกต้องอีกครั้งเพื่อกอบกู้สถานการณ์ให้องค์กรเกิดความเสียหายน้อยที่สุด

7) ทักษะด้านการบริหารเวลา (Time-Management Skills) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารจะพบเจอแรงกดดันและความท้าทายอย่างหลากหลาย ทำให้เกิดการติดอยู่กับปัญหาและมักจะเลื่อน

หรือมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำแทนได้ง่ายดาย และเมื่อปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นการจัดการเวลาและการจัดลำดับงานนั้นมักจะถูกกละเลยไป

จรรยา แก้วเอี่ยม (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการบริหารที่จำเป็นในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ทักษะ ดังนี้

1) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษาให้บุคคลมีความร่วมมือในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีบทบาทหน้าที่ในการวางแผน ตัดสินใจ สั่งการ ควบคุมงาน ประสานงาน บริหารทรัพยากร รวมทั้ง การประเมินผลและการติดตามผลการทำงาน

2) ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เป็นการสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือที่ดีในการทำงาน จนเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางาน ลักษณะของผู้บริหารต้องมีความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน เห็นความสำคัญของทุกคน มีความจริงใจ มองโลกในแง่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมต่อตนเองและผู้อื่น ไม่เอาเปรียบ และคอยปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ

3) ทักษะทางเทคนิควิธี เป็นทักษะที่ผสมผสานระหว่างความรู้และความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่างๆ ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานบริหารบุคคล งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การเงิน ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหารที่ดีและจำเป็นสำหรับผู้บริหารมี 3 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะทางเทคนิค 2) ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะทางคตินิยม

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย ดังนี้

1) เทคนิควิธี หมายถึง มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีการบริหารจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับงาน มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา มีทักษะการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ มีความกระตือรือร้น มีวิธีการที่เหมาะสมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ

2) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม การสร้างความร่วมมือในองค์กร มีความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน การเห็นความสำคัญของทุกคน มีความจริงใจ มองโลกในแง่ดี การปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ มีกระตุ้นคนอื่นในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

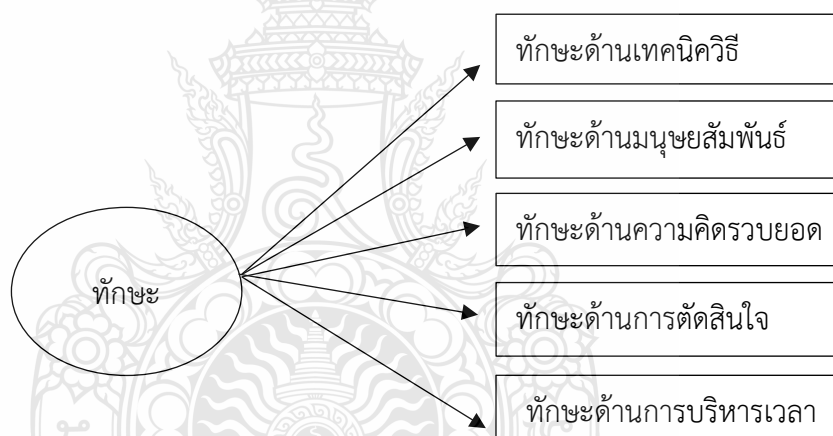
3) ความคิดรวบยอด หมายถึง มีความเข้าใจทุกลักษณะทุกขั้นตอนของงานอย่างละเอียด สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่างๆ ในองค์กรอย่างชัดเจน การเก็บรวบรวมงาน

อย่างเป็นระบบสารสนเทศ วางแผนงานอย่างเป็นระบบ มีบทบาทหน้าที่ในการวางแผน มีการประเมินผล และมีการติดตามผลการทำงาน

4) การสื่อสาร หมายถึง มีการถ่ายทอดความคิดและข้อมูลของตนสู่ผู้อื่น มีการรับทราบความคิดและข้อมูลจากผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ข้อมูลที่เป็นจริง มีการส่งผ่านความคิดสู่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การตัดสินใจ หมายถึง มีการตระหนักและจำกัดขอบเขตของปัญหาได้อย่างถูกต้อง การแก้ปัญหาจากการผิดพลาดได้อย่างทันท่วงที การตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ และยึดความถูกต้อง มีวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา มีการทบทวนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอให้องค์กรเกิดความเสียหายน้อยที่สุด

6) การบริหารเวลา หมายถึง มีความสามารถในการจัดลำดับงาน การลำดับความสำคัญของงาน การมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม การวางแผนล่วงหน้า การจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้อง มีการจัดระเบียบพื้นที่ทำงาน มีการวางแผนงานที่ชัดเจน



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระเบบุรี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543; Joshi, 2012 อ้างถึงใน วราพร บุญมี, 2563; Katz, 1995 อ้างถึงใน วราพร บุญมี และ พิมพกา ธรรมสิทธิ์, 2563; Griffin, 2013 อ้างถึงใน วราพร บุญมี, 2563; จรุณี แก้วเอียน, 2557 และ นพพงษ์ บุญจิตราดูล, 2557)

3) แรงจูงใจ

Maslow (1943) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจ ไว้ว่า คนทุกคนมีความต้องการซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความต้องการเหล่านั้นอาจจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง ดังนี้คือ

(1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) จะ ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานในปัจจัยสี่ทั้งหลายเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และ ยารักษาโรค เป็นต้น

(2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) คนเรา เมื่อได้รับปัจจัย 4 แล้ว เราก็คอยจะมีความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคง และ มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

(3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่ม มีคนที่เรารัก ไว้วางใจ และรักเขา จะได้พูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพราะโดยธรรมชาติคนเราจะเป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม ซึ่งองค์การอาจจัดตั้ง กลุ่มกิจกรรมหรือชมรมต่างๆ ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้

(4) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือ ต้องการให้คนอื่น เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ ซึ่งองค์การอาจตอบสนองด้วยการ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม

(5) ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่ปรารถนา (Self-Realization หรือ Self-Actualization Needs) ได้แสดงความสามารถสูงสุดที่มีออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้โดยการ มอบหมายงานที่ยากและท้าทายให้

Alfred Adler (1930) (อ้างถึงใน ขนิษฐา วิเศษสาธิต และ มุกดา ศรียงค์, 2537) กล่าวว่า ทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่มีความสำคัญกับความต้องการ Alfred Adler เป็นผู้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้น โดย E มาจาก Existence Needs, R มาจาก Relatedness Needs และ G มาจาก Growth Needs เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท ดังนี้

(1) ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการทางวัตถุ และสามารถตอบสนองให้พึงพอใจได้ โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น อาหาร น้ำ เงินเดือน รายได้อื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างและสภาพการทำงาน

(2) ความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ ที่สำคัญต่อตัวเขา ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อนฝูง

(3) ความต้องการพัฒนา (Growth Needs) ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการดังกล่าวจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาความสามารถ ความเฉลียวฉลาด ความมีอำนาจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคล

David I. McClelland (1940) (อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) ได้อธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจไว้ว่า คุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ คือ

(1) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานให้ดีกว่าคนอื่น ทำงานได้ยอดเยี่ยม หรือทำงานกับคนเก่ง สามารถบรรลุเป้าหมายที่ค่อนข้างยาก สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และสามารถพัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน คนที่มีความต้องการประเภทนี้สูงมักชอบทำงานคนเดียวหรือทำงานกับคนเก่ง และชอบงานที่ได้รับผิดชอบ จึงชอบที่จะกำหนดเป้าหมายงานของตนเองให้เป็นเป้าหมายที่ยากและท้าทายแต่ไม่ยากจนเกินไป ซึ่งทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายนั้นต้องไปขึ้นอยู่กับโชคชะตามากกว่าความสามารถ และบุคคลต้องการข้อมูลย้อนกลับที่เชื่อถือได้และทันต่อเวลา เพื่อจะได้ทราบว่าตนเองทำงานได้ผลเป็นอย่างไร

(2) ความต้องการในอำนาจ (Need for Power) จะครอบคลุมถึงความต้องการที่สามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติของคนอื่นได้ สามารถควบคุมคนและงานได้ มีตำแหน่งและอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น สามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามได้ ความต้องการในอำนาจนี้อาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

(2.1) ความต้องการในอำนาจเพื่อตัวเองจะใช้อำนาจเพื่อควบคุมและใช้ประโยชน์จากคนอื่นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

(2.2) ความต้องการในอำนาจเพื่อสังคม จะใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร หรือส่วนรวมเป็นสำคัญ

(3) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่มเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นที่ชื่นชอบของเพื่อน สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่น่าพอใจ McClelland กล่าวว่า คนเราจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่างในเวลาเดียวกันได้ แต่สัดส่วนของความต้องการนั้นจะแตกต่างกันออกไปได้ โดยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและความต้องการในอำนาจจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย

(1) ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence Needs) หมายถึง มีความพึงพอใจในการใช้ชีวิต สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงาน รายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีความต้องการความปลอดภัยในชีวิตการงาน

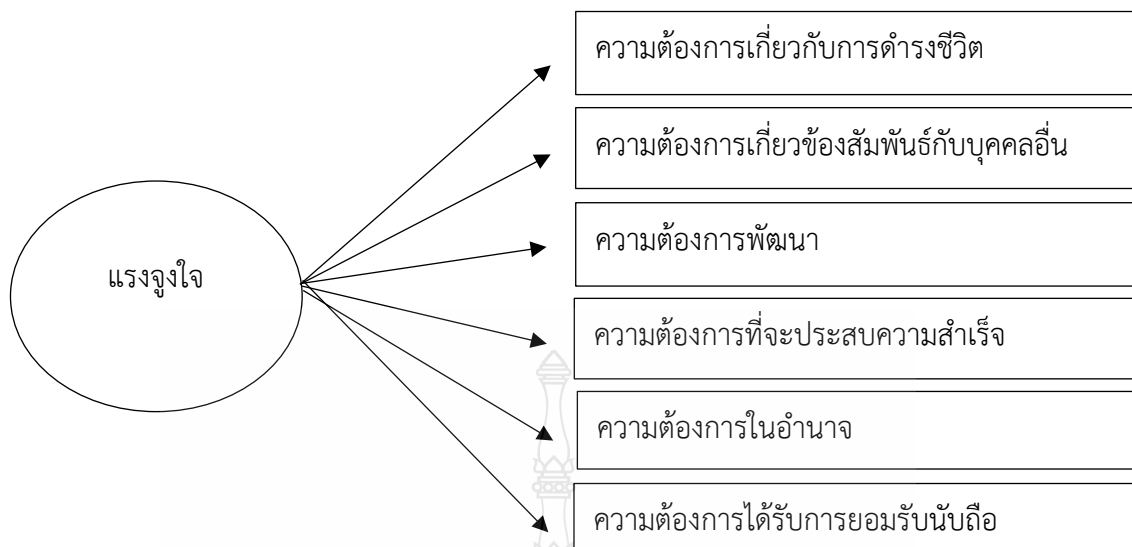
(2) ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) หมายถึง มีมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นผู้นำ มีความเมตตาธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน มีการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น มีความเข้าใจในตัวบุคคล มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถานศึกษา มีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา ไม่ใช่ด้วยอารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว

(3) ความต้องการพัฒนา (Growth Needs) หมายถึง มีการเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง มีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการวางแผนงานที่ชัดเจน มีการส่งเสริมให้สถานศึกษาเข้าร่วมประกวดแข่งขันในรายการแข่งขันต่างๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน มีการส่งเสริมครูให้มีการเลื่อนวิทยฐานะ ส่งเสริมกิจกรรมในผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามความถนัด มีการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนในการพัฒนาสถานศึกษา

(4) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเอง มีหลักในการทำงานที่ชัดเจน ตัดสินใจปัญหาต่างๆ ได้แม่นยำ มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(5) ความต้องการในอำนาจ (Need for Power) หมายถึง มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติของผู้อื่น มีความเข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถมองเห็นว่าอะไรคือจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีความสามารถควบคุมคนและงานได้ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคล

(6) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) หมายถึง มีความต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ มีการให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้องในโอกาสอันสมควร มีการสร้างวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีความรอบรู้ มีข้อมูลที่ทันสมัย



ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ศึกษาสระบุรี (Maslow, 1943; Alfred Adler (1930) อ้างถึงใน ขนิษฐา วิเศษสาร และ มุกดา
 ศรียงค์, (2537) และ David I. McClelland, 1940 อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร, (2562)

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เดิมคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี) จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปี พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม 2564 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีแบ่งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาออกมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี) โดยตั้งอยู่ ณ ศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี ชั้น 2 ตำบลตะกุด อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี 18000 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 21 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

วิสัยทัศน์

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี องค์กรมาตรฐาน บริการด้วยคุณธรรม”

ค่านิยมองค์กร

“บริหารจัดการทันสมัย ใส่ใจบริการ ประสานความร่วมมือ”

พันธกิจ (Mission)

1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเป็นพลเมืองดีของชาติ

2) เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันทางสังคม

3) พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีศักยภาพการแข่งขันระดับนานาชาติ

4) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

5) พัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีนวัตกรรมทางการศึกษา

6) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

7) ส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

8) พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีพื้นที่รับผิดชอบดูแล 1 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสระบุรี มีโรงเรียนในสังกัด 21 โรงเรียน ซึ่งได้มีการแบ่งสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรีออกเป็นกลุ่มสหวิทยาเขต 4 สหวิทยาเขต ตามรูปแบบเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี ประกอบไปด้วย สหวิทยาเขตพระพุทธบาท เมืองสระบุรี สหวิทยาเขตปทุมธานี สหวิทยาเขตเบญจมิตร สระบุรี สหวิทยาเขตบุรพา สระบุรี ได้สรุปข้อมูลในตารางดังนี้

ตารางที่ 2.2 รายชื่อโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

รายชื่อสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา	สหวิทยาเขต
1. โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม	ขนาดใหญ่พิเศษ	พระพุทธบาท เมืองสระบุรี
2. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี	ขนาดใหญ่	พระพุทธบาท เมืองสระบุรี
3. โรงเรียนสุธีวิทยา	ขนาดกลาง	พระพุทธบาท เมืองสระบุรี
4. โรงเรียนพระพุทธบาท“พลาณกุลวิทยา”	ขนาดเล็ก	พระพุทธบาท เมืองสระบุรี
5. โรงเรียนหนองโดนวิทยา	ขนาดกลาง	พระพุทธบาท เมืองสระบุรี
6. โรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี	ขนาดใหญ่พิเศษ	ปทุมธานี
7. โรงเรียนเส้าไห้ “วิมลวิทยานุกูล”	ขนาดใหญ่พิเศษ	ปทุมธานี
8. โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม	ขนาดใหญ่พิเศษ	พระพุทธบาท เมืองสระบุรี

ตารางที่ 2.2 รายชื่อโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (ต่อ)

รายชื่อสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา	สหวิทยาเขต
9. โรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล”	ขนาดใหญ่	ปัญญาคี
10. โรงเรียนโคกกระท้อนกิตติวุฒวิทยา	ขนาดกลาง	ปัญญาคี
11. โรงเรียนดอนพุทวิทยา	ขนาดกลาง	ปัญญาคี
12. โรงเรียนประเทียวิทยาทาน	ขนาดใหญ่พิเศษ	เบญจมิตร สระบุรี
13. โรงเรียนหนองแค “สกรกิจพิทยา”	ขนาดใหญ่พิเศษ	เบญจมิตร สระบุรี
14. โรงเรียนหนองแขงวิทยา	ขนาดกลาง	เบญจมิตร สระบุรี
15. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สระบุรี	ขนาดกลาง	เบญจมิตร สระบุรี
16. โรงเรียนหินกองวิทยาคม	ขนาดกลาง	เบญจมิตร สระบุรี
17. โรงเรียนบ้านท่ามะปรางวิทยา	ขนาดกลาง	บุรพา สระบุรี
18. โรงเรียนแก่งคอย	ขนาดใหญ่พิเศษ	บุรพา สระบุรี
19. โรงเรียนมวกเหล็กวิทยา	ขนาดใหญ่พิเศษ	บุรพา สระบุรี
20. โรงเรียนวังม่วงวิทยาคม	ขนาดกลาง	บุรพา สระบุรี
21. โรงเรียนชัยน้อยเหนือวิทยาคม	ขนาดกลาง	บุรพา สระบุรี
22. โรงเรียนสองคอนวิทยาคม	ขนาดกลาง	บุรพา สระบุรี
23. โรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล”	ขนาดใหญ่	ปัญญาคี
24. โรงเรียนโคกกระท้อนกิตติวุฒวิทยา	ขนาดกลาง	ปัญญาคี
25. โรงเรียนดอนพุทวิทยา	ขนาดกลาง	ปัญญาคี
26. โรงเรียนประเทียวิทยาทาน	ขนาดใหญ่พิเศษ	เบญจมิตร สระบุรี
27. โรงเรียนหนองแค “สกรกิจพิทยา”	ขนาดใหญ่พิเศษ	เบญจมิตร สระบุรี
28. โรงเรียนหนองแขงวิทยา	ขนาดกลาง	เบญจมิตร สระบุรี
29. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สระบุรี	ขนาดกลาง	เบญจมิตร สระบุรี
30. โรงเรียนหินกองวิทยาคม	ขนาดกลาง	เบญจมิตร สระบุรี
31. โรงเรียนบ้านท่ามะปรางวิทยา	ขนาดกลาง	บุรพา สระบุรี
32. โรงเรียนแก่งคอย	ขนาดใหญ่พิเศษ	บุรพา สระบุรี
33. โรงเรียนมวกเหล็กวิทยา	ขนาดใหญ่พิเศษ	บุรพา สระบุรี
34. โรงเรียนวังม่วงวิทยาคม	ขนาดกลาง	บุรพา สระบุรี
35. โรงเรียนชัยน้อยเหนือวิทยาคม	ขนาดกลาง	บุรพา สระบุรี
36. โรงเรียนสองคอนวิทยาคม	ขนาดกลาง	บุรพา สระบุรี

ตารางที่ 2.3 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	20
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	32
ครู	1,162
รวม	1,214

ตารางที่ 2.4 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

รายชื่อสถานศึกษา	จำนวน (คน)		
	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ครู
1. โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม	1	4	179
2. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี	1	1	71
3. โรงเรียนสุธีวิทยา	1	3	54
4. โรงเรียนพระพุทธรบาท“พลาณกุลวิทยา”	1	1	15
5. โรงเรียนหนองโดนวิทยา	1	0	10
6. โรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี	1	4	89
7. โรงเรียนเสาไห้ “วิมลวิทยานุกูล”	1	2	131
8. โรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล”	1	1	39
9. โรงเรียนโคกกระท้อนกิตติวุฒวิทยา	0	1	19
10. โรงเรียนดอนพุดวิทยา	1	0	16
11. โรงเรียนประเทียวิทยาทาน	1	2	75
12. โรงเรียนหนองแค “สริกิจพิทยา”	1	2	110
13. โรงเรียนหนองแซงวิทยา	1	1	26
14. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สระบุรี	1	1	22
15. โรงเรียนหินกองวิทยาคม	1	1	17
16. โรงเรียนบ้านท่ามะปรางวิทยา	1	1	23
17. โรงเรียนแก่งคอย	1	3	123

ตารางที่ 2.4 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (ต่อ)

รายชื่อสถานศึกษา	จำนวน (คน)		ครู
	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	
18. โรงเรียนมวกเหล็กวิทยา	1	2	76
19. โรงเรียนวังม่วงวิทยาคม	1	1	27
20. โรงเรียนซับน้อยเหนือวิทยาคม	1	1	22
21. โรงเรียนสองคอนวิทยาคม	1	0	18
รวม	20	32	1,162

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ได้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และ ข้อ 4 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 โดยแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 10 กลุ่ม ดังนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - (ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
 - (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
 - (ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
 - (จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
 - (ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
 - (ช) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
 - (ซ) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
 - (ณ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีใช่งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
 - (ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(2) กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ข) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

(ค) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

(จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน บำเหน็จความชอบ การเลื่อนเงินเดือนระบบจ่ายตรงเงินเดือน และค่าจ้างประจำ และทะเบียนประวัติ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับการลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ ยกเว้นการลาเพื่อพัฒนาตนเอง

(จ) ดำเนินงานเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง และผู้รักษาราชการแทนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ฉ) ดำเนินงานบริหารงานบุคคลของพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคลากรอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ช) จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำ และเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

(ฅ) ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

(ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

(ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

(ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

(ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(ค) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

(ง) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

(จ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(ฉ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ช) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ณ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

9) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

(ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10) กลุ่มกฎหมายและคดีมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

(ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

(ค) ดำเนินการทางวินัย การตรวจพิจารณาวินัย การลงโทษ และการรายงาน การดำเนินการทางวินัย

(ง) เน้นการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่

(ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา คดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(ณ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางาน กฎหมาย และงานคดีของรัฐ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ
- 2) จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
- 3) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- 4) สร้างโอกาสและความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- 5) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์

- 1) พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลกที่ดี
- 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ
- 3) พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความสามารถเข้าสู่เวทีระดับนานาชาติ
- 4) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเภท
- 5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 6) สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 7) ยกระดับสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานตามหลักการประกันคุณภาพภายใน
- 8) เสริมสร้าง พัฒนา ปูทางค่านิยมจิตสำนึกในการอนุรักษ์และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 9) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- 10) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ

นวัตกรรม

จุดเน้น

- 1) ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพทุกมิติ

2) ส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาด้วยนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์

3) บริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้ดี มีมาตรฐาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกด้วยรูปแบบคุณธรรม (Moral Model)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา 3) มีสัมพันธระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อการศึกษา 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ภาวะผู้นำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง บริการที่ดี การสื่อสารเชิงใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กระบวนการเรียนรู้ การเรียนการสอน การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน และชุมชน โครงสร้างพื้นฐาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทรัพยากรการเรียนรู้ 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และการ

ทำงานเป็นทีม มีส่วนการบริการที่ดี การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

สุทธศุยา สุขสำราญ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองสู่ศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับสุดท้ายด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองสู่ศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลที่มีขนาดต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ พบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.87$) รองลงมาคือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ($\bar{X}=4.86$) 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ

ไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

อาราพัต หัตถนิ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมา ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 2) ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในรายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่ต่างกัน

พิชามญช์ ลาวชัย (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ การเจรจาต่อรอง การให้ข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การวางแผนกำลังคน การให้คำตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การสรรหา การนำเข้าสู่หน่วยงาน และการคัดเลือก 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงาน

บุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

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

มณีนรัตน์ พรหมพุ่มพุกษ์ และ จิตติมา วรณศรี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 145 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือก แบบเจาะจง และครูผู้สอน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 145 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ ค่าที (t-test independent) ผลการศึกษาพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มารุต วะโหมรัมย์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

ประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสารและวิจัยสนามในส่วนของการวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบ สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ส่วนมากจะเป็นปัญหาด้านความขัดแย้งในการทำงาน ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลที่เกิดจากทั้งตัวผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีช่วงวัยที่หลากหลาย มีความคิดต่างกัน ปัญหาด้านการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ปัญหาการขาดความรู้ในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัญหาในการติดต่อประสานงานในด้านต่างๆ และในส่วนของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จะประกอบไปด้วยหลายปัจจัย อาทิเช่น ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินรางวัล และค่าตอบแทนที่มีความสมมูลกับงานที่ทำและสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ปัจจัยด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม

รัชนิกร แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรให้เข้าใจถึงความหมายของนวัตกรรม รวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยมีการกระตุ้นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ควรจัดการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อชี้แจงแนวทางการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของโรงเรียนให้ครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน โดยมีการ

ตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง (3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) ควรเข้าอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่างๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะความรู้ที่มีอยู่ให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาารวมกันพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหารต่างสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเอง และ (4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Team work) ควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในสถานศึกษา

พัชนียา ราชวงษ์ และ อำนวย ทองโปร่ง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 278 คน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ครูมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐธิดา หม้อทอง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนรัตนบุรี จำนวน 150 คน กำหนด

กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan จำนวน 108 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย การบริหารงาน ด้านการนิเทศ ด้านสภาวะการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัญชลี ไหมทอง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคคลิณผัน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในยุคคลิณผัน 2) ศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคคลิณผัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยเป็นกลุ่มบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะตามการบริหารงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และ ผู้กลุ่มเชี่ยวชาญด้านวิชาการ รวมจำนวน 9 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเพื่ออธิบายความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาเพื่อการจัดการศึกษาในยุคคลิณผันกับประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษาในยุคคลิณผันเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูผู้สอน บทบาทของห้องเรียน บทบาทของผู้เรียน บทบาทการวัดประเมินผล บทบาทการวางกรอบนโยบายการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาต้องมีมุมมองในการวางกรอบนโยบายที่ครอบคลุมทุกมิติ 1) มิติของการขับเคลื่อนประเทศ 2) มิติคุณภาพของการศึกษา 3) มิติในด้านโอกาสทางการศึกษา และ 4) มิติของการบริหารจัดการศึกษา และสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคคลิณผัน ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 1) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี 2) สมรรถนะด้านภาษา 3) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) สมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหา 5) สมรรถนะด้านการบริหารงานที่ดี 6) สมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 7) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง

8) สมรรถนะการมีความคิดรวบยอด 9) สมรรถนะของการสร้างแรงบันดาลใจ 10) สมรรถนะของการที่จะเคลื่อนไหวได้อย่างง่ายและรวดเร็ว

ธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan จำนวน 346 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Eichinger & Lombardo (2013) (อ้างถึงใน พิชญประไพ ทิพากรเกียรติ, 2560) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะ ดังต่อไปนี้ 1) มีทักษะด้านหน้าที่หรือเทคนิค (functional technical skill) 2) การจูงใจผู้อื่น (motivation others) 3) ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ (integrity and trust) 4) การเห็นคุณค่าของความแตกต่าง (valuing diversity) 5) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill) 6) การจัดการและการมีมาตรฐานในการทำงาน (managing and measuring work) 7) การขับเคลื่อนเพื่อผลลัพธ์ (drive for results) 8) การแนะนำผู้อื่น (directing others) 9) การจัดการวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ (managing vision and purpose) 10) การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) 11) คุณภาพในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา (decision quality and problem) และ 12) ความกล้าในการบริหารจัดการ (managerial courage)

Muller & Turner (2010) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะภาวะผู้นำของผู้จัดการโครงการที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการโครงการที่ประสบความสำเร็จมีสมรรถนะ

ภาวะผู้นำแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประเภทโครงการ ความซับซ้อนของงาน เป้าหมายการมีส่วนร่วม โดยสมรรถนะที่ใช้ส่วนใหญ่ คือ การคิดและแก้ไข การบริหารจัดการ และความฉลาดทางอารมณ์ ตามลำดับ

Hassel & Hassel (2005) (อ้างถึงใน พิชญประไพ ทิพากรเกียรติ, 2560) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จสูง และมีแนวคิดที่นำไปสู่องค์ความรู้ในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร ดังนี้ 1) การเคลื่อนไหวเพื่อผลลัพธ์ (driving for results) 2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (solving problems) 3) การแสดงออกถึงความมั่นใจ (showing confidence) และ 4) การแสดงออกมามีอิทธิพลต่อผู้อื่น (influencing others) และการเริ่มต้นของความสำเร็จ คือ การบรรลุเป้าหมายส่วนใหญ่ที่ผู้นำจะใช้เพื่อการผสมผสานสัมพันธ์ผู้นำเหล่านั้น จะไม่มุ่งเล็งไปที่ทักษะการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานช่วงนอกเวลางาน แม้ว่าสิ่งนี้จะมีผลจำเป็นภายหลังก็ตามนั่นคือ การใช้อำนาจในการดำเนินงานระหว่างองค์กรในความจำเป็นระยะสั้นในบริบทของโรงเรียน พฤติกรรมการแสดงความสามารถนั้นอาจรวมไปถึงการใช้ทักษะอำนาจกับบุคคลเพื่อจูงใจครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเกี่ยวกับภาระหน้าที่ใหม่ของโรงเรียน การพูดคุยกับผู้ปฏิบัติงานแบบส่วนตัว รวมถึงนักเรียนหรือผู้ปกครองผู้ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียน แม้ว่าผู้นำเหล่านั้นจะมีทักษะส่วนบุคคลอย่างดีเยี่ยม แต่พวกเขาเหล่านั้นจะเสียสละความสัมพันธ์ระยะยาว ถ้ามีความจำเป็นที่ต้องทำเพื่อบรรลุถึงผลการเรียนรู้

Marnom (2002) (อ้างถึงใน พิษามณู ลาวชัย, 2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา ภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนด จำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือการติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ กรวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

Ham lin (1990) (อ้างถึงใน พิชญประไพ ทิพากรเกียรติ, 2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความสนใจและมีส่วนร่วมกับทีมงาน 2) มีบุคลิกลักษณะที่ดีในการจัดการองค์การ 3) แสดงออกถึงการรักษามาตรฐานของงาน โดยการติดตามอย่างใกล้ชิด ให้การช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีความจำเป็น 4) ให้แนวทางกำลังใจและสนับสนุนผู้ร่วมงาน 5) ปกป้องหรือร่วมกันกับคณะทำงานในการตัดสินใจยอมรับความคิดเห็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

6) ตื่นตัวเปลี่ยนแปลง ด้านนวัตกรรมและพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่ต่อต้านสิ่งใหม่ๆ จนเกิดความสมดุล 7) มีประสิทธิผลในการมอบหมายงาน

Ozcelik & Ferman (2006) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี บทความนี้เป็น การตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM) ในองค์การ รวมทั้งการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมอง ต่างๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของ สมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะได้ใช้ ใน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์การต่างๆ สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีสิ่งที่ ทำทนายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงาน ของแต่ละท้องถิ่น และประเทศ อย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้าง เสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการ ขององค์การและบุคคล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นผู้ที่มี ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก ฉะนั้นสมรรถนะของผู้บริหารจึงมี ความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะการที่ผู้บริหารจะจัดการศึกษาให้ประสบ ผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในหลักการบริหารหรือการจัดการ ตลอดจนมีทักษะในการบริหารหรือจัดการ จากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านแรงจูงใจ ซึ่งมีความสำคัญต่อ การบริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการพัฒนาสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการตรวจประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 1,214 คน จำแนกเป็น

โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน	17	คน
โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน	274	คน
โรงเรียนขนาดใหญ่	จำนวน	114	คน
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	จำนวน	809	คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 315 คน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูง ซึ่ง Hair et al. (2006) แนะนำให้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 5 - 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ และต้องไม่ต่ำกว่า 100 ในรูปแบบการวัด ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมี 175 - 700 คน ในการวิจัยผู้วิจัยเลือกใช้ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ และสำหรับการวิจัยในครั้งนี้จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 315 คน เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระบุรี จำนวน 315 คน

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน
โรงเรียนขนาดเล็ก	4 คน
โรงเรียนขนาดกลาง	71 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่	30 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	210 คน
รวม	315 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ

3.2.1 แบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำตอบเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

2) แบบสอบถามที่มีข้อความเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (Likert Type) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

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

3.3 การสร้างและการตรวจประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ในเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จากนักวิชาการ จำนวน 8 คน ผู้วิจัย

ต้องการที่จะศึกษาองค์ประกอบด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยใช้แนวคิดตามแนวทาง

3.3.2 กำหนดนิยามศัพท์เพื่อสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3.3.3 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.3.4 จัดทำ ร่าง แบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะและสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.3.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 - 1

3.3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.3.7 จัดทำแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

3.4.1 ติดต่อขอจัดทำหนังสือราชการจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อขอความความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากครู โดยผ่าน Google Form และอำนวยความสะดวกให้กับโรงเรียน

3.4.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับจากโรงเรียนทุกโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบสภาพแบบสอบถามว่าผู้ให้ข้อมูลถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ เพื่อนำมาจัดเรียงและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.5 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ และ ประสบการณ์ในการทำงานครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยการหาค่าความถี่ร้อยละ

ตอนที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปแปลความหมายตามเกณฑ์โดยใช้ค่าเฉลี่ยกลาง (Midpoint) ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	เห็นด้วยกับสมรรถนะ อยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	เห็นด้วยกับสมรรถนะ อยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	เห็นด้วยกับสมรรถนะ อยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	เห็นด้วยกับสมรรถนะ อยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	เห็นด้วยกับสมรรถนะ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.5.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อตรวจสอบหาความสอดคล้องระหว่างกรอบแนวคิดเบื้องต้นขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ (ยุทธ ไกรวรรณ, 2556)

1) ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำมาก ยังมีค่าใกล้เคียงศูนย์มากเท่าไรก็ยิ่งดี ค่า p มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่า โมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (Chi-Square/df หรือ CMIN/df) ค่า CMIN/df ต้องน้อยกว่า 3 และถ้าค่า CMIN/df ยังมีค่าใกล้ 0 มากเท่าไร แสดงว่า โมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximate: RMSEA) ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ โดยนำค่าองค์ความเป็นอิสระมาปรับแก้ โดยค่า RMSEA จะต้องมีค่าต่ำกว่า 0.08 ถ้าค่าดัชนี RMSEA ยังมีค่าใกล้ 0 มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลนั้นมีค่าความคลาดเคลื่อนยิ่งน้อย โมเดลจึงมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น

4) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ใช้ค่าไคสแควร์ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล ดัชนี GFI ต้องมากกว่า 0.90 และถ้าค่า GFI ยิ่งมีค่าใกล้ 1 มากเท่าไร แสดงว่า โมเดลนั้นยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นเท่านั้น

5) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index-AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาความอิสระ จำนวนตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI ค่าดัชนี AGFI ต้องมากกว่า 0.90 และถ้าค่า AGFI ยิ่งมีค่าใกล้ 1 มากเท่าไร แสดงว่า โมเดลนั้นยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นเท่านั้น

6) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ค่า CFI อยู่ระหว่าง 0 และ 1 และหากค่า CFI มีค่าดัชนี มากกว่า 0.90 เป็นระดับที่โมเดลควรถูกยอมรับ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอ และการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
Sk	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
P_c	แทน	ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability)
P_v	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted)
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (squared multiple correlation)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi - square)
χ^2 / df	แทน	ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์
df	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)
λ	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
FS	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
CFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (Goodness of fit index)

AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index)
RMR	แทน	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual)
RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root mean square error of approximation)
NFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเกณฑ์ (Normed Fit Index)
IFI	แทน	ดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental Fit Index)
RFI	แทน	ดัชนีเปรียบเทียบโมเดล (Relative Fit Index)
อักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย		
CCE	แทน	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
KL	แทน	ด้านความรู้ วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ
At	แทน	ความสามารถเชิงปฏิบัติ
U	แทน	ความเข้าใจ
S	แทน	ความเชี่ยวชาญ
O	แทน	การจัดระบบและประมวผล
SK	แทน	ด้านทักษะ วัดจากองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ
M	แทน	เทคนิควิธี
H	แทน	มนุษย์สัมพันธ์
I	แทน	ความคิดรวบยอด
D	แทน	การตัดสินใจ
T	แทน	การบริหารเวลา
MT	แทน	ด้านแรงจูงใจ วัดจากองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ
Ex	แทน	ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต
G	แทน	ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
De	แทน	ความต้องการพัฒนา
A	แทน	ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ
P	แทน	ความต้องการในอำนาจ
En	แทน	ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

		(n=315)	
ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	1. ชาย	53	16.8
	2. หญิง	262	83.2
	รวม	315	100
อายุ	1. ไม่เกิน 30 ปี	147	46.7
	2. 31-39 ปี	65	20.6
	3. 40-49 ปี	76	24.1
	4. 50 ปี ขึ้นไป	27	8.6
	รวม	315	100
ระดับการศึกษา	1. ปริญญาตรี	272	86.3
	2. ปริญญาโท	43	13.7
	3. ปริญญาเอก	0	0
	รวม	315	315
ประสบการณ์ในการทำงาน	1. ไม่เกิน 5 ปี	73	23.8
	2. 6-10	114	36.2
	3. 11-15	65	20.6
	4. 16 ปีขึ้นไป	61	19.4
	รวม	315	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 262 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 อายุไม่เกิน 30 ปี 147 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 272 คน คิดเป็นร้อยละ 86.3 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2

4.2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้ 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี และ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบที่เหมาะสมของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีรายละเอียดดังนี้

1) ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เป็นไปตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี	องค์ประกอบย่อยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี
1. ความรู้	1.1 ความสามารถเชิงปฏิบัติ 1.2 ความเข้าใจ 1.3 ความเชี่ยวชาญ 1.4 การจัดระบบและประมวลผล
2. ทักษะ	2.1 เทคนิควิธี 2.2 มนุษยสัมพันธ์ 2.3 ความคิดรวบยอด 2.4 การตัดสินใจ 2.5 การบริหารเวลา

ตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี	องค์ประกอบย่อยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี
3. แรงจูงใจ	3.1 ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต 3.2 ความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับบุคคลอื่น 3.3 ความต้องการการพัฒนา 3.4 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ 3.5 ความต้องการในอำนาจ 3.6 ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ

ตอนที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี รายด้าน

องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความรู้	4.43	.53	มาก	2
2. ทักษะ	4.42	.53	มาก	3
3. แรงจูงใจ	4.56	.52	มากที่สุด	1
รวม	4.47	.51	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.47, S.D.=.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ =4.56, S.D.=.52) รองลงมา ความรู้ ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=.53) และทักษะ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=.53)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความรู้

ความรู้ (KL)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความสามารถเชิงปฏิบัติ (At)	4.46	.53	มาก	1
2. ความเข้าใจ (U)	4.41	.57	มาก	4
3. ความเชี่ยวชาญ (S)	4.43	.65	มาก	3
4. การจัดระบบประมาผล (O)	4.43	.56	มาก	2
รวม	4.43	.58	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถเชิงปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.46, S.D.=.53) รองลงมา ความเชี่ยวชาญ ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=.65) และความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.41, S.D.=.57)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความสามารถเชิงปฏิบัติ

ความสามารถเชิงปฏิบัติ (At)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าหรือ ฝึกอบรม	4.46	.67	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาปรับตัวอย่าง รวดเร็วทันสถานการณ์ปัจจุบัน	4.46	.59	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำสิ่งที่ค้นคว้าหรือ ประสบการณ์มาปรับใช้กับสถานศึกษา	4.45	.67	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญการ บริหารงานในฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา	4.40	.68	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง การบริหารสถานศึกษาของตน	4.51	.66	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความสามารถเชิงปฏิบัติ (ต่อ)

ความสามารถเชิงปฏิบัติ (At)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามข่าวสาร นโยบายการศึกษาและส่งเสริมประสิทธิภาพครู ในโรงเรียน	4.47	.66	มาก	2
รวม (At)	4.46	.53	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความสามารถเชิงปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาของตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = .66) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามข่าวสารนโยบายการศึกษา และส่งเสริมประสิทธิภาพครูในโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .66) และผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = .68)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความเข้าใจ

ความเข้าใจ (U)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษารู้ขีดความสามารถของคน ในองค์กร	4.31	.70	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับบริบทของ สถานศึกษาและชุมชน	4.42	.67	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการและสร้างสมดุล ของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้ เหมาะสมกับสถานศึกษา	4.41	.68	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตวิทยาในการบริหาร สถานศึกษา	4.39	.71	มาก	5

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความเข้าใจ (ต่อ)

ความเข้าใจ (U)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับปัญหา ในการทำงาน	4.46	.67	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน	4.45	.67	มาก	2
รวม (U)	4.41	.57	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความเข้าใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.41, S.D.=.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ =4.46, S.D.=.67) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=.67) และผู้บริหารสถานศึกษารู้ขีดความสามารถของคนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.31, S.D.=.70)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความเชี่ยวชาญ

ความเชี่ยวชาญ (S)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ	4.42	.68	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหา ในการทำงานได้อย่างชำนาญ	4.42	.65	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจมาตรฐานวิชาชีพที่ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	4.47	.66	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.46	.67	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามียุทธวิธีและเทคนิคในการ บริหารจัดการงานที่ไม่สลับซับซ้อน	4.42	.68	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูในการทำงาน	4.39	.73	มาก	6
รวม (S)	4.43	.65	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความเชี่ยวชาญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=.65) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจมาตรฐานวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.47, S.D.=.66) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ =4.46, S.D.=.67) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.39, S.D.=.73)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี การจัดระบบประมวลผล

การจัดระบบประมวลผล (O)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสมดุลของความสามารถคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์	4.42	.69	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด	4.45	.66	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความรู้ในแต่ละสาขา	4.40	.67	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดเปรียบเทียบ	4.41	.67	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงกับความรู้อื่นและนำไปใช้ประโยชน์	4.44	.66	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน และการจัดการอย่างเป็นระบบ	4.46	.68	มาก	1
รวม (O)	4.43	.56	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี การจัดระบบประมวลผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน และการจัดการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.46, S.D.=.68) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=.66) และผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความรู้ในแต่ละสาขา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.40, S.D.=.67)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ทักษะ

ทักษะ (SK)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. เทคนิควิธี (M)	4.38	.53	มาก	4
2. มนุษยสัมพันธ์ (H)	4.50	.56	มาก	1
3. ความคิดรวบยอด (I)	4.42	.58	มาก	3
4. การตัดสินใจ (D)	4.42	.57	มาก	2
5. การบริหารเวลา (T)	4.38	.53	มาก	5
รวม (SK)	4.42	.55	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านทักษะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D.=.56) รองลงมา ความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=.58) และการบริหารเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D.=.53)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เทคนิควิธี

เทคนิควิธี (M)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ	4.35	.66	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับงาน	4.33	.68	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา	4.36	.67	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ	4.37	.67	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.44	.62	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการที่เหมาะสมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ	4.40	.68	มาก	2
รวม (M)	4.38	.53	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เทคนิควิธี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.38, S.D.=.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=.62) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการที่เหมาะสมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ ($\bar{X}$ =4.40, S.D.=.68) และผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.33, S.D.=.68)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มนุษย์สัมพันธ์

มนุษย์สัมพันธ์ (H)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	.68	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม	4.52	.62	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือในองค์กร	4.48	.69	มาก	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน	4.42	.76	มาก	8
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของทุกคน	4.53	.67	มากที่สุด	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจ มองโลกในแง่ดี	4.49	.69	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ	4.51	.65	มากที่สุด	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระตุ้นคนอื่นในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย	4.52	.64	มากที่สุด	3
รวม (H)	4.50	.56	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มนุษย์สัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.50, S.D.=.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.53, S.D.=.67) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีกระตุ้นคนอื่นในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ

ให้บรรลุ ($\bar{X} = 4.52$, S.D.=.64) และผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน
มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=.76)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความคิดรวบยอด

ความคิดรวบยอด (I)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีเข้าใจทุกลักษณะทุกขั้นตอน ของงานอย่างละเอียด	4.37	.67	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นความสัมพันธ์ระหว่าง งานด้านต่างๆ ในองค์การอย่างชัดเจน	4.42	.65	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมงานอย่างเป็น ระบบสารสนเทศ	4.40	.70	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานอย่างเป็น ระบบ	4.42	.71	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล และมีการ ติดตามผลการทำงาน	4.50	.66	มาก	1
รวม (I)	4.42	.58	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความคิดรวบยอด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=.58)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล และมีการติดตามผลการทำงาน
มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D.=.66) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานอย่างเป็น
ระบบ ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=.71) และผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมงานอย่างเป็นระบบสารสนเทศ
มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D.=.70)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี การตัดสินใจ

การตัดสินใจ (D)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและจำกัดขอบเขตของปัญหาได้อย่างถูกต้อง	4.41	.69	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาจากการผิดพลาดได้อย่างทัน่วงที่	4.43	.63	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์และยึดความถูกต้อง	4.42	.69	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา	4.41	.68	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอ ให้องค์กรเกิดความเสียหายน้อยที่สุด	4.46	.66	มาก	1
รวม (D)	4.42	.57	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี การตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอ ให้องค์กรเกิดความเสียหายน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.46, S.D.=.66) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาจากการผิดพลาดได้อย่างทัน่วงที่ ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=.63) และผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.41, S.D.=.68)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี การบริหารเวลา

การบริหารเวลา (T)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดลำดับงาน และการลำดับ ความสำคัญของงาน	4.35	.73	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานได้อย่าง เหมาะสม	4.42	.65	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนล่วงหน้า	4.37	.70	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระเบียบพื้นที่การทำงาน	4.38	.67	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานที่ชัดเจน	4.39	.73	มาก	2
รวม (T)	4.38	.53	มาก	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี การบริหารเวลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.=.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=.65) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.39$, S.D.=.73) และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดลำดับงาน และการลำดับความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=.73)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี แรงจูงใจ

แรงจูงใจ (MT)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Ex)	4.57	.54	มากที่สุด	4
2. ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (G)	4.53	.59	มากที่สุด	5
3. ความต้องการพัฒนา (De)	4.59	.55	มากที่สุด	2
4. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (A)	4.61	.53	มากที่สุด	1
5. ความต้องการในอำนาจ (P)	4.50	.61	มาก	6
6. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (En)	4.58	.65	มากที่สุด	3
รวม (En)	4.56	.58	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D.=.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D.=.53) รองลงมา ความต้องการพัฒนา ($\bar{X} = 4.59$, S.D.=.55) และความต้องการในอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D.=.61)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต

ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Ex)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจในการใช้ชีวิต	4.55	.69	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงานที่เพียงพอ	4.58	.59	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจในรายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.53	.65	มากที่สุด	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	4.55	.63	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน	4.62	.61	มากที่สุด	1
รวม (Ex)	4.57	.54	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D.=.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D.=.61) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงานที่เพียงพอ ($\bar{X} = 4.58$, S.D.=.59) และผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจในรายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D.=.65)

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (G)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.54	.70	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ	4.61	.60	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตาธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน	4.53	.69	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น	4.53	.69	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีเข้าใจในตัวบุคคล	4.51	.73	มากที่สุด	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.47	.71	มาก	8
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.51	.67	มากที่สุด	6
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา ไม่ใช่ด้วยอารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว	4.51	.69	มากที่สุด	7
รวม (G)	4.53	.59	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = .59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = .60) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = .70) และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .71)

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการพัฒนา

ความต้องการพัฒนา (De)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง อยู่เสมอ	4.58	.68	มากที่สุด	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการ บริหารจัดการสถานศึกษา	4.57	.61	มากที่สุด	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาเข้าร่วม ประกวดแข่งขันในรายการแข่งขันต่างๆ ที่นำไปสู่ การพัฒนาโรงเรียน	4.60	.62	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการเลื่อน วิทยฐานะ	4.61	.63	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมในผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ตามความถนัด	4.58	.65	มากที่สุด	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนในการ พัฒนาสถานศึกษา	4.59	.64	มากที่สุด	3
รวม (De)	4.59	.55	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.18 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.59, S.D.=.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการเลื่อนวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ =4.61, S.D.=.63) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาเข้าร่วมประกวดแข่งขันในรายการแข่งขันต่างๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}$ =4.60, S.D.=.62) และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.57, S.D.=.61)

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (A)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่	4.63	.62	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.64	.55	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเอง	4.61	.61	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจปัญหาต่างๆ ได้แม่นยำ	4.57	.63	มากที่สุด	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.59	.65	มากที่สุด	4
รวม (A)	4.61	.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = .53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = .55) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = .62) และผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจปัญหาต่างๆ ได้แม่นยำ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = .63)

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการในอำนาจ

ความต้องการในอำนาจ (P)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ในพฤติกรรมและทัศนคติของผู้อื่น	4.49	.73	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจความเป็นปัจเจก บุคคล	4.51	.56	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นว่าอะไรคือ จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร	4.47	.68	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ตรงกับ ความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.50	.67	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญที่จะเปลี่ยนแปลง องค์กร	4.55	.63	มากที่สุด	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหาร ความขัดแย้งระหว่างบุคคล	4.51	.65	มากที่สุด	3
รวม (P)	4.50	.61	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการในอำนาจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.50, S.D.=.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ =4.55, S.D.=.63) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ =4.51, S.D.=.65) และผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นว่าอะไรคือ จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.47, S.D.=.68)

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ

ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (En)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (En)				
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่าและความสำคัญ	4.57	.65	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้การยกย่องประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.61	.61	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควร	4.60	.65	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	4.56	.66	มากที่สุด	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้และข้อมูลที่ทันสมัย	4.58	.65	มากที่สุด	3
รวม (En)	4.58	.65	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ =4.58, S.D.=.65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้การยกย่องประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ =4.61, S.D.=.61) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควร ($\bar{X}$ =4.60, S.D.=.65) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.56, S.D.=.66)

2) องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

(2.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นขององค์ประกอบย่อยที่ได้จากตัวแปร

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นองค์ประกอบย่อยรวม 15 ตัว ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง 3 ตัว คือ ตัวแปรความรู้ (KL) ตัวแปรทักษะ (SK) และตัวแปรแรงจูงใจ (MT) เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว สถิติเบื้องต้นที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนสูงสุด (Max) คะแนนต่ำสุด (Min) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง

(Kurtosis) และค่า Kolmogorov-Smirnov เพื่อตรวจสอบว่า ตัวแปรที่มีลักษณะการแจกแจงแตกต่างจากโค้งปกติมากน้อยเพียงใด

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงของตัวแปรความรู้ (KL) รวม 4 องค์ประกอบย่อย คือ ความสามารถเชิงปฏิบัติ (At) ความเข้าใจ (U) ความเชี่ยวชาญ (S) และการจัดระบบและประมวลผล (O) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.41 (ความเข้าใจ) ถึง 4.46 (ความสามารถเชิงปฏิบัติ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.47 ถึง 0.65 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) มีค่า 0.118 ถึง 0.129 ตัวแปรที่มีการกระจายมากที่สุด คือ ความเข้าใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 0.129 ตัวแปรทุกตัวการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และส่วนใหญ่มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าบวก)

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงของตัวแปรทักษะ (SK) รวม 5 องค์ประกอบย่อย คือ เทคนิควิธี (M) มนุษยสัมพันธ์ (H) ความคิดรวบยอด (I) การตัดสินใจ (D) และการบริหารเวลา (T) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.38 (การบริหารเวลา) ถึง 4.50 (มนุษยสัมพันธ์) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.59 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) มีค่า 0.122 ถึง 0.135 ตัวแปรที่มีการกระจายมากที่สุด คือ การบริหารเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 0.135 ตัวแปรทุกตัวการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และส่วนใหญ่มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าบวก)

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงของตัวแปรแรงจูงใจ (MT) รวม 6 องค์ประกอบย่อย คือ ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Ex) ความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (G) ความต้องการพัฒนา (De) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (A) ความต้องการในอำนาจ (P) และความ ต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (En) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 (ความต้องการในอำนาจ) ถึง 4.61 (ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.59 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) มีค่า 0.116 ถึง 0.131 ตัวแปรที่มีการกระจายมากที่สุด คือ ความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 0.131 ตัวแปรทุกตัวการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และส่วนใหญ่มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าบวก)

ผลการทดสอบ Kolmogorov - Smirnov ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยที่ค่าสถิติมีค่าต่ำ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงต่างจากโค้งปกติพอสมควร ถึงแม้ว่าข้อมูลในการวิจัยไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ผู้วิจัยยังสามารถใช้สถิติวิเคราะห์ได้ เนื่องจากกรณีนี้มีขนาดกลุ่มตัวอย่างใหญ่มากพอ ($n \geq 100$) การแจกแจงค่าสถิติ “ค่าเฉลี่ย” ก็จะเข้าใกล้โค้งปกติ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2545) ในการวิจัย

ครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีมาก จำนวน 315 คน ผู้วิจัยจึงสามารถนำตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ได้จากการวิจัย

องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	คะแนน สูงสุด (Max)	คะแนน ต่ำสุด (Min)	ค่า สัมประสิทธิ์ การกระจาย (C.V.)	ค่าความเบ้ (Skewness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)	Kolomogrov- Smirnov	sig
องค์ประกอบย่อยความรู้ (KL)									
ความสามารถเชิง									
ปฏิบัติ (At)	4.46	0.53	5.00	2.83	.118	-1.054	2.563	0.151	.00
ความเข้าใจ (U)	4.41	0.57	5.00	2.67	.129	-0.989	1.947	0.151	.00
ความเชี่ยวชาญ (S)	4.43	0.56	5.00	2.33	.126	-1.154	4.159	0.157	.00
การจัดระบบและ									
ประมวลผล (O)	4.43	0.56	5.00	2.67	.126	-1.007	4.575	0.163	.00
KL	4.43	0.53	5.00	2.71	.119	-1.143	5.486	0.141	.00
องค์ประกอบย่อยทักษะ (SK)									
เทคนิควิธี (M)	4.38	0.53	5.00	2.33	.122	-1.024	0.702	0.158	.00
มนุษย์สัมพันธ์ (H)	4.50	0.56	5.00	2.38	.125	-1.204	0.674	0.184	.00
ความคิดรวบยอด (I)	4.42	0.58	5.00	2.00	.131	-1.107	.753	.174	.00
การตัดสินใจ (D)	4.42	0.57	5.00	3.00	.128	-1.008	.153	.175	.00
การบริหารเวลา (T)	4.38	0.59	5.00	2.00	.135	-1.092	.916	.172	.00
SK	4.42	0.53	5.00	2.34	.120	-1.244	.957	.138	.00
องค์ประกอบย่อยแรงจูงใจ (MT)									
ความต้องการ									
เกี่ยวกับการ									
ดำรงชีวิต (Ex)	4.57	0.54	5.00	3.00	.119	-1.292	.767	.226	.00
ความต้องการ									
เกี่ยวข้องกับ									
บุคคลอื่น (G)	4.53	0.59	5.00	1.25	.131	-1.570	.834	.212	.00
ความต้องการพัฒนา									
(De)	4.59	0.55	5.00	3.00	.120	-1.354	.724	.226	.00
ความต้องการที่จะ									
ประสบความสำเร็จ									
(A)	4.61	0.53	5.00	3.00	.116	-1.350	.758	.275	.00
ความต้องการใน									
อำนาจ(P)	4.50	0.56	5.00	2.33	.125	-1.198	.813	.189	.00

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ได้จากการวิจัย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	คะแนน สูงสุด (Max)	คะแนน ต่ำสุด (Min)	ค่า สัมประสิทธิ์ การกระจาย (C.V.)	ค่าความเบ้ (Skewness)	ค่าความโค้ง (Kurtosis)	Kolomogrov- Smirnov	sig
ความต้องการได้รับ การยอมรับนับถือ (En)	4.58	0.55	5.00	3.00	.121	-1.343	.726	.238	.00
MT	4.56	0.52	5.00	2.95	.115	-1.416	.978	.202	.00

หมายเหตุ: *P < .05; **P< .01

(2.2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อทดสอบความสอดคล้องของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากตัวบ่งชี้ จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น และองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ (KL) ทักษะ (SK) และแรงจูงใจ (MT) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียว ซึ่งได้แสดงโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ดังนี้

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ จำนวน 15 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ รวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of Sphericity) และ ค่าดัชนีไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิน (Kaiser – Mayer – Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ แสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ตัวแปร	At	U	S	O	M	H	I	D	T	EX	G	De	A	P	En
At	1														
U	.872**	1													
S	.874**	.898**	1												
O	.857**	.888**	.908*	1											
M	.796*	.804**	.810**	.847**	1										
H	.816**	.814**	.830**	.833**	.821**	1									
I	.809**	.795**	.788**	.818**	.844**	.840**	1								
D	.797**	.802**	.797**	.836*	.866**	.846*	.872**	1							
T	.794**	.784**	.779**	.821**	.858**	.823**	.865**	.895**	1						
EX	.748**	.736*	.718**	.756*	.732**	.802**	.733**	.754**	.720**	1					
G	.772**	.778**	.804**	.791**	.763**	.852**	.764**	.788**	.769**	.838**	1				
De	.790**	.786**	.762**	.782**	.776**	.827**	.765**	.798**	.769**	.877**	.884**	1			
A	.779**	.776**	.765**	.776*	.753**	.820**	.744**	.779**	.746**	.868**	.849**	.901**	1		
P														1	
En															1

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้สมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	At	U	S	O	M	H	I	D	T	EX	G	De	A	P	En
P	.793**	.787*	.782**	.799*	.774**	.792**	.773**	.789*	.775**	.829*	.832**	.844**	.836**	1	
En	.778**	.779**	.790*	.797**	.781**	.817**	.762**	.802**	.764**	.845**	.882**	.902**	.899**	.871**	1

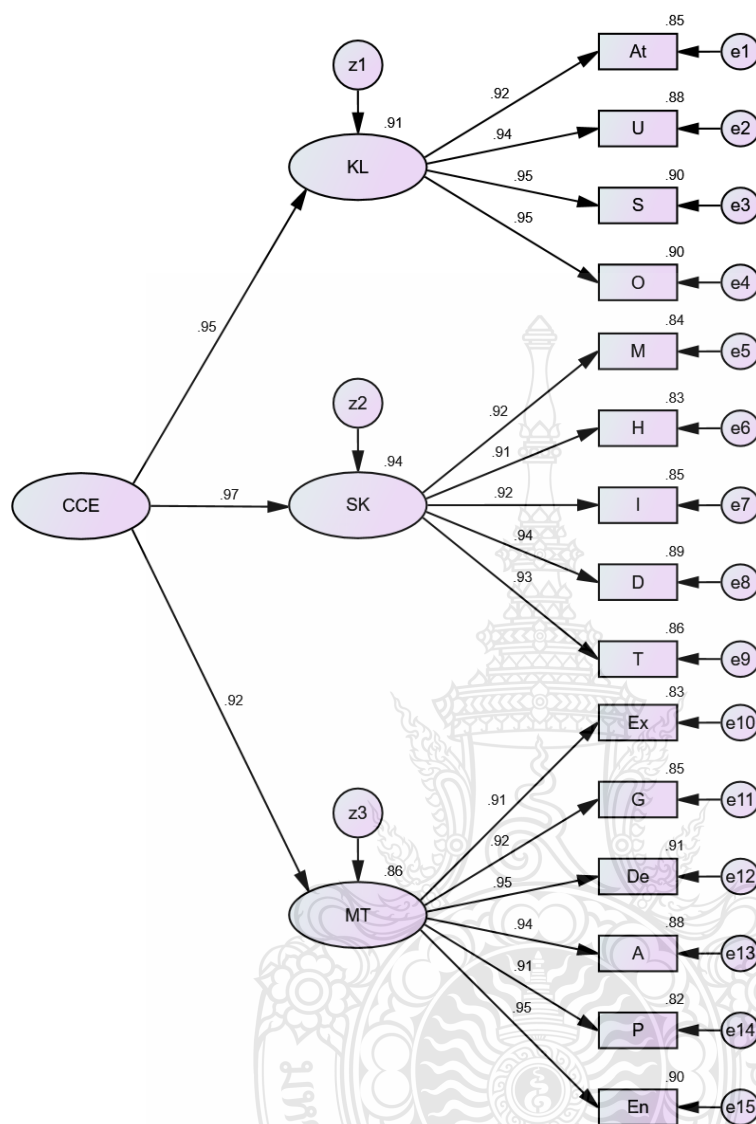
หมายเหตุ ** หมายถึง $p < .01$

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (ADMI) พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 15 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) มีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.74 – 0.90 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ต้องมีค่าไม่เกิน 0.90 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์สูงเกินไป (Multicollinearity) (Pallant, 2010 and Rubin, 2012) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การจัดระบบและประมวลผล (O) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.90 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (A) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติ Baertlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและ ค่าดัชนีไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิล (Kaiser – Mayer – Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) เพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิล (Kaiser – Mayer – Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

โมเดล	Baertlett test of Sphericity	p	Kaiser – Mayer – Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA)
ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี	7362.047	0.000	0.973

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 7362.047 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser – Mayer – Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.973 โดยมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของ Kim & Mucle ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าดีมาก และถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ (Kim & Mucle, 1978)



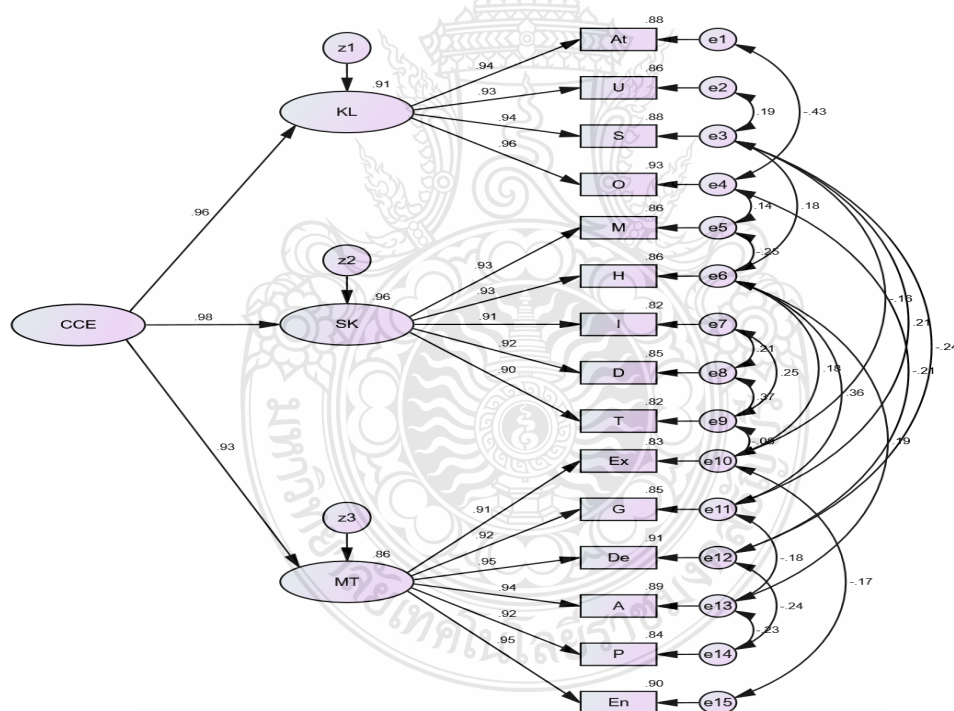
Chi-square=246.440, df=87, p-value=.000, Chi-square/df=2.833, GFI=.905, AGFI=.869, CFI=.978, NFI=.967, IFI=.978, RFI=.960, RMR=.007, RMSEA=.076

ภาพที่ 4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (ก่อนปรับโมเดล)

จากภาพที่ 4.1 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (ก่อนปรับโมเดล) มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 245.440 มีค่า p - value เท่ากับ 0.000 ค่าไค-สแควร์ χ^2 / df เท่ากับ 2.8332 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.905 ค่าดัชนี

วัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.869 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.978 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเกณฑ์ (NFI) เท่ากับ 0.967 ดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (IFI) เท่ากับ 0.978 ดัชนีเปรียบเทียบโมเดล (RFI) เท่ากับ 0.960 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.007 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.076 ซึ่งมี ค่าไค – สแควร์สัมพัทธ์ χ^2 / df ค่า GFI AGFI CFI NFI IFI RFI และ RMSEA ไม่ผ่านเกณฑ์ แสดงให้เห็นว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับโมเดล (Model Modification) โดยพิจารณาจากคำแนะนำการปรับพารามิเตอร์ในโมเดลด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) จากนั้นปรับพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น ทำให้ค่าความคลื่อนสัมพันธ์กันได้ จนกระทั่งค่าดัชนีความสอดคล้องมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับโมเดล) ดังภาพที่ 4.2



Chi-square=73.286,df=67,p-value=.280, Chi-square/df=1.094, GFI=.970, AGFI=.946, CFI=.999, NFI=.990, IFI=.999, RFI=.985, RMR=.004, RMSEA=.017

ภาพที่ 4.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (หลังปรับโมเดล)

จากภาพที่ 4.2 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (หลังปรับโมเดล) มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ ดังนี้ ค่าไค – สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 73.268 มีค่า p – value เท่ากับ 0.280 ค่าค่าไค – สแควร์ χ^2 / df เท่ากับ 1.094 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.970 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.946 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.999 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเกณฑ์ (NFI) เท่ากับ 0.990 ดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (IFI) เท่ากับ 0.999 ดัชนีเปรียบเทียบโมเดล (RFI) เท่ากับ 0.985 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.004 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.017 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมที่สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (หลังปรับโมเดล)

องค์ประกอบ	เมตริกน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) (β)			ค่าความ เที่ยง (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนน องค์ประกอบ (FS)
	λ	SE	t		
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก					
องค์ประกอบย่อยความรู้ (KL)					
ความสามารถเชิงปฏิบัติ (At)	0.94	—	—	0.88	0.10
ความเข้าใจ (U)	0.93	0.04	30.18**	0.86	0.03
ความเชี่ยวชาญ (S)	0.94	0.03	33.21**	0.88	0.05
การจัดระบบและประมวลผล (O)	0.96	0.04	30.76**	0.93	0.13
องค์ประกอบย่อยทักษะ (SK)					
เทคนิควิธี (M)	0.93	—	—	0.86	0.12
มนุษยสัมพันธ์ (H)	0.93	0.04	27.11**	0.86	0.12
ความคิดรวบยอด (I)	0.91	0.04	24.76**	0.82	0.05
การตัดสินใจ (D)	0.92	0.04	29.30**	0.85	0.06
การบริหารเวลา (T)	0.90	0.04	27.46**	0.82	

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (หลังปรับโมเดล) (ต่อ)

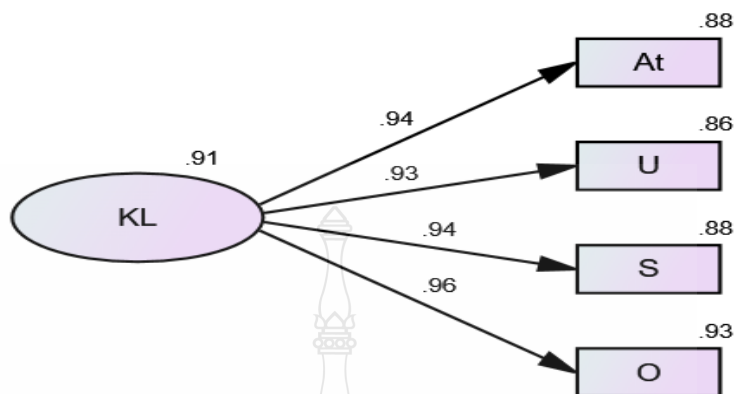
องค์ประกอบ	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) (β)			ค่าความ เที่ยง (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนน องค์ประกอบ (FS)
	λ	SE	t		
องค์ประกอบย่อยแรงจูงใจ (MT)					
ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Ex)	0.91	—	—	0.83	0.02
ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น (G)	0.92	0.04	28.59**	0.85	−0.02
ความต้องการพัฒนา (De)	0.95	0.03	31.64**	0.91	0.10
ความต้องการที่จะประสบ ความสำเร็จ (A)	0.94	0.03	30.46**	0.89	0.02
ความต้องการในอำนาจ (P)	0.92	0.04	27.76**	0.84	0.05
ความต้องการได้รับการยอมรับ นับถือ (En)	0.95	0.04	29.24**	0.90	0.05
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง					
ความรู้ (KL)	0.96	—	—	0.91	
ทักษะ (SK)	0.98	0.04	24.99**	0.96	
แรงจูงใจ (MT)	0.93	0.04	21.98**	0.86	

** $P < .01$

จากตารางที่ 4.25 และ ภาพที่ 4.2 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.93 – 0.98 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ทักษะ (SK) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.98 ความรู้ (KL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.96 และแรงจูงใจ (MT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.93 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทักษะสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เกิดจากองค์ประกอบ ทักษะ ความรู้ และแรงจูงใจ ตามลำดับ

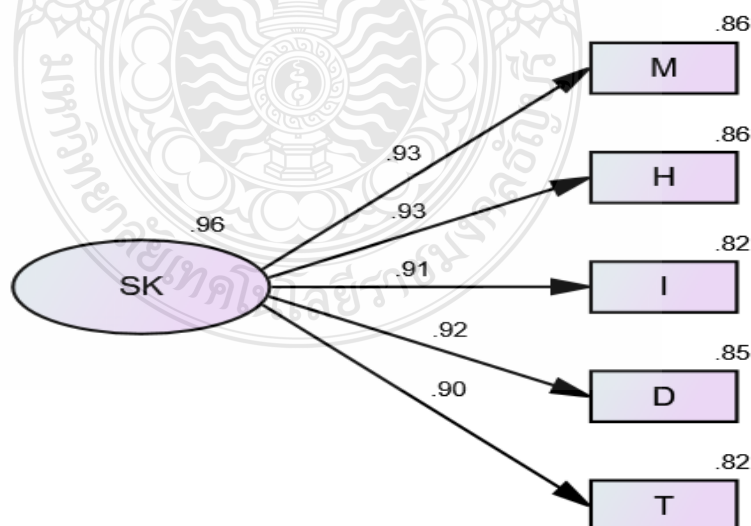
เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ทั้ง 15 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 0.96 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (R^2) ของ

ตัวบ่งชี้ ซึ่งบอกค่าความแปรปรวนร่วมของตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ 0.82 – 0.93 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถสรุปได้ ดังนี้



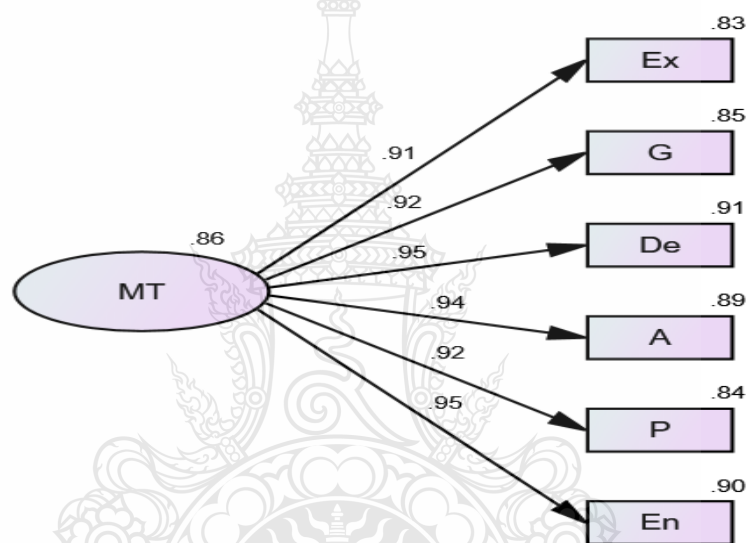
ภาพที่ 4.3 องค์ประกอบย่อยความรู้ (KL)

จากภาพที่ 4.3 องค์ประกอบย่อยความรู้ (KL) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ การจัดระบบและประมวลผล (O) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.96 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยความสามารถ ร้อยละ 93 รองลงมาคือ ความสามารถเชิงปฏิบัติ (AT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.94 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยความสามารถ ร้อยละ 88 ความเชี่ยวชาญ (S) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.94 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยความสามารถ ร้อยละ 88 และความเข้าใจ (U) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.93 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยความสามารถ ร้อยละ 86



ภาพที่ 4.4 องค์ประกอบย่อยความทักษะ (SK)

จากภาพที่ 4.4 องค์ประกอบย่อยทักษะ (SK) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ เทคนิควิธี (M) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.93 มีความแปรผันรวมกันกับ องค์ประกอบย่อยความรู้ ร้อยละ 82 และ มนุษย์สัมพันธ์ (H) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.93 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบย่อยความรู้ ร้อยละ 82 รองลงมาคือ การตัดสินใจ (D) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.92 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบย่อยความรู้ ร้อยละ 85 ความคิดรวบยอด (I) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.91 มีความแปรผันรวมกันกับ องค์ประกอบย่อยความรู้ ร้อยละ 82 และการบริหารเวลา (T) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.90 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบย่อยความรู้ ร้อยละ 82



ภาพที่ 4.5 องค์ประกอบย่อยแรงจูงใจ (MT)

จากภาพที่ 4.5 องค์ประกอบย่อยแรงจูงใจ (MT) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ ความต้องการพัฒนา (De) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบย่อยประสบการณ์ ร้อยละ 91 รองลงมาคือ ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (En) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบย่อยประสบการณ์ ร้อยละ 90 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (A) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.94 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบย่อยประสบการณ์ ร้อยละ 89 ความต้องการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น (G) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.92 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบย่อยประสบการณ์ ร้อยละ 85 ความต้องการในอำนาจ (P) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.92 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบย่อยประสบการณ์ ร้อยละ 84 และความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Ex) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.91 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบย่อยประสบการณ์ ร้อยละ 83

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี และเพื่อยืนยันองค์ประกอบที่เหมาะสมของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงผลการวิเคราะห์ความถี่ตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.97 อายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.3 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.2

5.1.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์

1) ผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความรู้ ประกอบด้วย ความสามารถเชิงปฏิบัติ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญ และการจัดระบบและประมวลผล 2) ทักษะ ประกอบด้วย เทคนิควิธี มนุษยสัมพันธ์ ความคิดรวบยอด การตัดสินใจ และการบริหารเวลา 3) แรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต ความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับบุคคลอื่น ความต้องการการพัฒนา ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความต้องการในอำนาจ และความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ

ตอนที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี รายด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ

2) ผลการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี

ผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงของตัวแปรความรู้ (KL) รวม 4 องค์ประกอบย่อย คือ ความสามารถเชิงปฏิบัติ (At) ความเข้าใจ (U) ความเชี่ยวชาญ (S) และการจัดระบบและประมวผล (O) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.41 (ความเข้าใจ) ถึง 4.46 (ความสามารถเชิงปฏิบัติ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.47 ถึง 0.65 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) มีค่า 0.118 ถึง 0.129 ตัวแปรที่มีการกระจายมากที่สุด คือ ความเข้าใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 0.129 ตัวแปรทุกตัวการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และส่วนใหญ่มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าบวก)

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงของตัวแปรทักษะ (SK) รวม 5 องค์ประกอบย่อย คือ เทคนิควิธี (M) มนุษยสัมพันธ์ (H) ความคิดรวบยอด (I) การตัดสินใจ (D) และการบริหารเวลา (T) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.38 (การบริหารเวลา) ถึง 4.50 (มนุษยสัมพันธ์) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.59 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) มีค่า 0.122 ถึง 0.135 ตัวแปรที่มีการกระจายมากที่สุด คือ การบริหารเวลาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 0.135 ตัวแปรทุกตัวการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และส่วนใหญ่มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าบวก)

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงของตัวแปรแรงจูงใจ (MT) รวม 6 องค์ประกอบย่อย คือ ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Ex) ความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (G) ความต้องการพัฒนา (De) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (A) ความต้องการในอำนาจ (P) และความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (En) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 (ความต้องการในอำนาจ) ถึง 4.61 (ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.59 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) มีค่า 0.116 ถึง 0.131 ตัวแปรที่มีการกระจายมากที่สุด คือ ความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 0.131 ตัวแปรทุกตัวการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และส่วนใหญ่มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าบวก)

องค์ประกอบย่อยความรู้ (KL) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ การจัดระบบและประมวผล (O) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.96 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อย

ความสามารถ ร้อยละ 93 รองลงมาคือ ความสามารถเชิงปฏิบัติ (AT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.94 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยความสามารถร้อยละ 88 ความเชี่ยวชาญ (S) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.94 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยความสามารถร้อยละ 88 และความเข้าใจ (U) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.93 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยความสามารถ ร้อยละ 86

องค์ประกอบย่อยทักษะ (SK) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ เทคนิควิธี (M) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.93 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยความรู้ ร้อยละ 82 และ มนุษยสัมพันธ์ (H) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.93 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยความรู้ ร้อยละ 82 รองลงมาคือ การตัดสินใจ (D) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.92 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยความรู้ ร้อยละ 85 ความคิดรวบยอด (I) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.91 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยความรู้ ร้อยละ 82 และ การบริหารเวลา (T) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.90 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยความรู้ ร้อยละ 82

องค์ประกอบย่อยแรงจูงใจ (MT) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ ความต้องการพัฒนา (De) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยประสบการณ์ ร้อยละ 91 รองลงมาคือ ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (En) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยประสบการณ์ ร้อยละ 90 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (A) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.94 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยประสบการณ์ ร้อยละ 89 ความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (G) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.92 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยประสบการณ์ ร้อยละ 85 ความต้องการในอำนาจ (P) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.92 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยประสบการณ์ ร้อยละ 84 และความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Ex) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.91 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบย่อยประสบการณ์ ร้อยละ 83

โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรี สอดคล้องกับข้อมูลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 73.268 ค่า df เท่ากับ 67 ค่า p-value เท่ากับ 0.280 ค่า Chi-Square/df เท่ากับ 1.094 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.970 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.946 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.999 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีถึงเกณฑ์ (NFI) เท่ากับ 0.990 ดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (IFI) เท่ากับ 0.999 ดัชนีเปรียบเทียบโมเดล (RFI)

เท่ากับ 0.985 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.004 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.017

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 จากการศึกษารายการประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี จากการผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในด้านต่างๆ ซัดความสามารถของคนในองค์กร สามารถจัดการกับปัญหาในหารทำงาน หากผู้บริหารมียุทธวิธีและเทคนิคในการบริหารจัดการที่ดี ไม่ซับซ้อน มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน และมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญ จึงจะนำพาให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคลากร สถานศึกษา และสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน และความสำเร็จของสถานศึกษา หากสถานศึกษาใดมีผู้สมรรถนะ สถานศึกษานั้นย่อมเป็นสถานศึกษาที่มีสมรรถนะไปด้วย และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน การประเมินผลการปฏิบัติ และการบริหารผลตอบแทน ที่สอดคล้องกับ Mamom (2002) (อ้างถึงใน พิชามญช์ ลาวชัย, 2562) พบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนด ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับ ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจซัดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ และความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ควรต้องมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ความรู้ จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะด้านความรู้ในการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ ชีตความสามารถของคนในองค์กร สามารถจัดการกับปัญหาในหารทำงาน หากผู้บริหารมียุทธวิธีและเทคนิคในการบริหารจัดการที่ดี ไม่ซับซ้อน มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน และมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญ จึงจะนำพาให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ได้กล่าวว่า ความรู้ คือ ความเข้าใจเชิงวิชาการ และวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Turban (2001) (อ้างถึงใน สุชาดา สุรางค์กุล, 2563) ได้อธิบายว่า ความรู้ประกอบด้วยข้อมูล หรือสารสนเทศที่ได้รับการจัดระบบและประมวลผลเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจ ประสบการณ์ และสั่งสมการเรียนรู้ และความเชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถนำไปใช้สำหรับการแก้ปัญหาหรือการดำเนินงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู (2563) ได้อธิบายเกี่ยวกับความรู้ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่การเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด เพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ทักษะ จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะของผู้บริหาร ถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างยิ่ง โดยในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญที่ต้องใช้ทักษะในการนำพาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา อาจเนื่องมาจาก ทักษะมีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เกิดกับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดที่สอดคล้องกับ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะ ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด เป็นความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคน โครงสร้างของตำแหน่งนโยบายการจัดการศึกษาและระบบการบริหารงานของสถานศึกษาเพื่อ

บริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านมนุษย์สัมพันธ์คือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานให้บรรลุผล โดยใช้กระบวนการกลุ่ม เสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน ด้านเทคนิคคือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงาน และเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ คือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจ คือ ความรู้และสติปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร และสอดคล้องกับ Griffin (1993) (อ้างถึงใน วราพร บุญมี, 2563) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะความคิดรวบยอด เข้าใจหน่วยงานที่สังกัดในทุกลักษณะและทุกขั้นตอนอย่างละเอียด สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่างๆ ในองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ มณีรัตน์ พรหมพุ่มพุกซ์ และ จิตมา วรรณศรี (2562) ได้ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง และแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที ทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาเกิดความเสียหายน้อยที่สุด เพื่อให้การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี แรงจูงใจ จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจถือว่าเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษา ชี้ให้เห็นว่าสิ่งที่ผู้บริหารใช้เป็นแรงผลักดันปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำที่สำเร็จได้ อาจเนื่องมาจากการเป็นแรงผลักดัน ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำในการบริหารงานในสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับ ญัฐธิดา หม้อทอง (2564) พบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากรก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหวังเอาไว้ อาจรวมไปถึงเรื่องความพึงพอใจในการใช้ชีวิต ความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน การพัฒนาตนเอง การได้รับการยกย่อง และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงต้องมีความเข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถมองเห็นว่าอะไรคือ จุดแข็ง

จุดอ่อนขององค์กร มีความสามารถควบคุมคนและงานได้ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ พระนุชิต นาคเสโน และ พระครูปริยัติวรเมธี (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความทะยานอยากในสิ่งที่ดีทั้งต่อตนเองและองค์กรในการบริหารงานในสถานศึกษา ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหวังเอาไว้ต้องมีแรงจูงใจในด้านที่กล่าวมาเป็นองค์ประกอบ โดยการบริการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแรงจูงใจเป็นหัวใจสำคัญที่ในการนำพาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารุต วะโหมรัมย์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะนั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ สาวิตรี ยอยยิ้ม และคณะ (2560) พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กร มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยการสร้างแรงจูงใจประกอบด้วย การจูงใจด้วยรางวัล การจูงใจด้วยงาน และการจูงใจด้วยวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

5.2.2 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรี สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 73.268 ค่า df เท่ากับ 67 ค่า p-value เท่ากับ 0.280 ค่า Chi-Square/df เท่ากับ 1.094 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.970 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.946 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.999 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีอิงเกณฑ์ (NFI) เท่ากับ 0.990 ดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (IFI) เท่ากับ 0.999 ดัชนีเปรียบเทียบโมเดล (RFI) เท่ากับ 0.985 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.004 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.017 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่ดีมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับเกณฑ์การวิจัยทางสังคมศาสตร์

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) องค์กรประกอบที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้มีการบูรณาการโมเดลได้ลงตัว จากการดัดแปลงและวิเคราะห์ตัวแปรจนได้เป็นโมเดลต้นแบบการศึกษาตัวแปร ซึ่งผ่านการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิง

ประจักษ์ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาสถานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษา เช่น เทคนิควิธีต่างๆ ในการบริหารจัดการ การส่งเสริมทักษะด้านต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ และสามารถนำข้อมูลในการบริหารจัดการระบบ ทรัพยากรบุคคล มีการสร้างแรงจูงใจในงานทำงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การยืนยันถึงองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ แรงจูงใจ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ทักษะ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาหลักสูตรอบรมความรู้ด้านทักษะผู้บริหาร เช่น เทคนิควิธี การสร้างความร่วมมือในองค์กรให้มีความเข้าใจถึงการบริหารงาน และมีความเข้าใจขั้นตอนของงานอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้บริหารความสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่างๆ ในองค์การอย่างชัดเจน และควรมีการเก็บรวบรวมงานอย่างเป็นระบบสารสนเทศ มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบโดยใช้ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรด้านอื่นๆ ที่มีอยู่ โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษากลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- ชนิษฐา วิเศษสาร และ มุกดา ศรียงค์. (2537). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร**. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จรุณี แก้วเอียน. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2556). **การพัฒนาภาวะผู้นำ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2567 จาก <http://www.chiraucaclemmy.com>.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์).
- ชุติมาพร เขาวนไว. (2562). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- ณัฐธิดา หม้อทอง. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33**. วารสาร EDU คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4(2), 50-62.
- ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู. (2563). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**. วารสารครุศาสตร์สาร Journal of Educational Studies, 14(2), 287-293.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสยาม).
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี: ตีรณสาร.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2546). การจัดการความรู้. **วารสารศรีปทุมปริทัศน์**, 3(2), 85-92.
- บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. **วารสารมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร**, 6(2), 206-215.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2545). สถิติวิจัย 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประภัสสร อรภักดี. (2560). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บริษัทขนส่งน้ำมันทางท่า จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย
ศรีปทุม).
- ประสิทธิ์ สด้า. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร. (2562). การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่แท้จริง. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ผ่องพรรณ พลราช. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี).
- พระนุชิต นาคเสโน และ พระครูปริยัติธรรม. (2564). การสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักพุทธธรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการ
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **ความรู้**. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- _____. (2552). **ทักษะ**. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- _____. (2554). **สมรรถนะ**. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). **กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชนียา ราชวงศ์ และ อำนวย ทองโปร่ง. (2564). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การรับรู้ปกติใหม่. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- พิษณุประไพ ทิพาการเกียรติ. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พิมพ์พิชา ดวงประเสริฐ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้เว็บไซต์เครือข่ายสังคม อย่างต่อเนื่อง: กรณีศึกษาของพื้นที่ปดอตคอมหน้า. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2559). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- _____. (2559). หลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: [ม.ป.ท.].
- _____. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัด ปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- _____. (2561). การวิจัยทางการบริหารศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- _____. (2565). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในยุคการเปลี่ยนแปลง. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 11(2), 521-532.
- ไพศาล โกพัฒนตา และคณะ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 11(1), 100-110.
- ภิกษาพัชญ์ โทนา. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- มนิรัตน์ พรรณพุ่มพุก และ จิตติมา วรรณศรี. (มกราคม – มีนาคม 2562). การศึกษาทักษะผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21(1), 180.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มารุต ะโหมรัมย์, (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทัศนศึกษา
ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตราชภัฏวชิรเวศน์. (การศึกษานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ยีน ภู่วรรณ. (2543). METADATAXM กับบทบาทของบรรณารักษ์ (บรรยายพิเศษ). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย = Multivariate
statistical analysis for research (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เรณู ฤชา. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วรพร บุญมี และ พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์. (2563). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 7(5), 172-182.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการ
ความรู้เพื่อสังคม.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2552). การออกแบบการเรียนรู้ย้อนกลับ. สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา.
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ศรัณญา น้อยพิมาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สาวิตรี ยอยยิ้ม และคณะ. (2560). ภาวะผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จในการพัฒนา
องค์กร. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 8(1), 140-153.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2547). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2566**. สระบุรี: กลุ่มนโยบายและแผนงาน สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **ทักษะการบริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2544). **รูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา. (2558). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). **การกำหนดสมรรถนะของบุคคล เพื่อการสรรหาและเลือกสรร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2553). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. นนทบุรี: สำนักพัฒนาระบบบำเนดตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..
- _____. (2560). **ความรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- _____. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). **ชุดวิชาการจัดการเรียนรู้ โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). **คู่มือการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- _____. (2556). **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ. (2548). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- สุชาติ สุรงค์กุล. (2563). **การจัดการความรู้**. กทม: มหาวชิราวุธวิทยาลัย.
- สุทศยา สุขสำราญ. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สู่ศตวรรษที่ 21**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- อภิญา บุญเกียรติ และ พระมหาอุดร อุตโตโร. (2566). **การบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธ**. วารสาร มณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 6(1), 17-31.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อธิภัทร มีแสงเพชร. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ยุคไทยแลนด์ 4.0
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการภาค 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อนันต์ พันนึก. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อัญชลี ไหมทอง. (2565). การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ).
- อัสมา บุญชัยยะ. (2551). แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ
นันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อาราฟัด หัตถนิ. (2562). สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่).
- อารี พันธมณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนรู้การสอน. กรุงเทพฯ: ไยไหม เอ็ดดิเคท.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). **Multivariate
data analysis** (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Kim, J. O., & Mueller, C. W. (1978). **Factor Analysis: Statistical Methods and Practical
Issues**. Beverly Hills, CA: Sage.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. **Psychological Review**, 50(4),
370-396.
- Muller, R., and Turner, R. (2010) Leadership Competency Profiles of Successful
Project Managers. **International Journal of Project Management**, 25(1),
21-32.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Ozcelik, G., and Ferman, M. (2006). Competency Approach to Human Resource Manager: Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context. **Human Resource Development Review**. Thousand Oaks: March.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโหม อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
4. ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
5. นายอรรถวัฒน์ พงศ์ธนโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนประเทียพิทยาทาน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๔๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เคชโธม

เนื่องด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๔๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ มอนเฮอร์

เนื่องด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ห้องศึ่ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๔๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

เนื่องด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๔๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์

เนื่องด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๔๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นายอรรถวัฒน์ พงศ์ธนโรจน์

เนื่องด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ห้องศึ่ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวีจยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๑๐.๓



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนประเทียวิทยาทาน

เนื่องด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ห้องศึ่ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางคณะกรรมการอำนวยการจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามกับครูผู้สอน จำนวน ๓๐ คน เพื่อนำผลจากการทดลองไปใช้ประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และนักศึกษาจะติดต่อขอกำหนดวันและเวลาเข้าทำการทดลองด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๗๐๑



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

เนื่องด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง เข้าทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากประชากร ซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงที่สุด

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นระดับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อจึงมีคุณค่า และถือว่าเป็นความลับเฉพาะบุคคล ที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ () ชาย () หญิง	
2. อายุ () ไม่เกิน 30 ปี () 31 – 39 ปี () 40 – 49 ปี () 50 ปี ขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษาสูงสุด () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	
4. ประสบการณ์ในการทำงาน () ไม่เกิน 5 ปี () 6 – 10 ปี () 11 – 15 ปี () 16 ปี ขึ้นไป	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริง และสอดคล้องกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความรู้						
1. ความสามารถเชิงปฏิบัติ						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าหรือฝึกอบรม					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาปรับตัวอย่างรวดเร็วทันสถานการณ์ปัจจุบัน					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำสิ่งที่ค้นคว้าหรือประสบการณ์มาปรับใช้กับสถานศึกษา					
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในฝ่ายต่างๆในสถานศึกษา					
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาของตน					
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามข่าวสาร นโยบายการศึกษาและส่งเสริมประสิทธิภาพครูในโรงเรียน					
2. ความเข้าใจ						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษารู้ขีดความสามารถของคนในองค์กร					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ความเข้าใจ (ต่อ)						
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานศึกษา					
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตวิทยาในการบริหารสถานศึกษา					
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน					
2.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน					
3. ความเชี่ยวชาญ						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ					
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างชำนาญ					
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจมาตรฐานวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ					
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษามียุทธวิธีและเทคนิคในการบริหารจัดการงานที่ไม่สลับซับซ้อน					
3.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูในการทำงาน					
4. การจัดระบบและประมวผล						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสมดุลของความสามารถคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด					
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความรู้ในแต่ละสาขา					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. การจัดระบบและประมวผล (ต่อ)						
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดเปรียบเทียบ					
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงกับความรู้อื่นและนำไปใช้ประโยชน์					
4.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน และการจัดการอย่างเป็นระบบ					
ด้านทักษะ						
1. เทคนิควิธี						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับงาน					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา					
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ					
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการที่เหมาะสมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ					
2. มนุษยสัมพันธ์						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม					
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือในองค์กร					
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน					
2.5	ผู้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของทุกคน					
2.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจ มองโลกในแง่ดี					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. มนุษยสัมพันธ์ (ต่อ)						
2.7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ					
2.8	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระตุ้นคนอื่นในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย					
3. ความคิดรวบยอด						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีเข้าใจทุกลักษณะทุกขั้นตอนของงานอย่างละเอียด					
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่างๆ ในองค์กรอย่างชัดเจน					
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมงานอย่างเป็นระบบสารสนเทศ					
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและ มีการติดตามผลการทำงาน					
4. การตัดสินใจ						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและจำกัดขอบเขตของปัญหาได้อย่างถูกต้อง					
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาจากการผิดพลาดได้อย่างทัน่วงที					
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์และยึดความถูกต้อง					
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา					
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอ ให้องค์กรเกิดความเสียหายน้อยที่สุด					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. การบริหารเวลา						
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดลำดับงาน และการลำดับความสำคัญของงาน					
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม					
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนล่วงหน้า					
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้อง					
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระเบียบพื้นที่การทำงาน					
5.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานที่ชัดเจน					
ด้านแรงจูงใจ						
1. ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจในการใช้ชีวิต					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงานที่เพียงพอ					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจในรายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี					
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน					
2. ความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับบุคคลอื่น						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ					
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตาธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน					
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดที่ยืดหยุ่น					
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีเข้าใจในตัวบุคคล					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ความต้องการเกี่ยวข้องกับผู้อื่น (ต่อ)						
2.6	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
2.7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน					
2.8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา ไม่ใช่ด้วยอารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว					
3. ความต้องการพัฒนา						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเพิ่มพูนความรู้ของตนเองอยู่เสมอ					
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาเข้าร่วมประกวดแข่งขันในรายการแข่งขันต่างๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน					
3.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการเลื่อนวิทยฐานะ					
3.7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามความถนัด					
3.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนในการพัฒนาสถานศึกษา					
4. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่					
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ					
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเอง					
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจปัญหาต่างๆ ได้แม่นยำ					
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. ความต้องการในอำนาจ						
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติของผู้อื่น					
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล					
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นว่าอะไรคือ จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร					
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร					
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถควบคุมคนและงานได้					
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร					
5.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคล					
6. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ						
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่าและความสำคัญ					
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้การยกย่องประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควร					
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล					
6.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้และข้อมูลที่ทันสมัย					

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

(นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค
การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC

ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
1. เพศ () ชาย () หญิง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2. อายุ () ไม่เกิน 30 ปี () 31 – 39 ปี () 40 – 49 ปี () 50 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ระดับการศึกษาสูงสุด () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ประสบการณ์ในการทำงาน () ไม่เกิน 5 ปี () 6 – 10 ปี () 11 – 15 ปี () 16 ปี ขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา				
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	หมายเหตุ	แปลผล
ด้านความรู้						
1. ความสามารถเชิงปฏิบัติ						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา ค้นคว้าหรือฝึกอบรม	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ แก้ปัญหาปรับตัวอย่างรวดเร็ว ทันสถานการณ์ปัจจุบัน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำสิ่งที่ ค้นคว้าหรือประสบการณ์มาปรับ ใช้กับสถานศึกษา	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ เชี่ยวชาญในการบริหารงานใน ฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ทิศทางการบริหารสถานศึกษา ของตน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ข่าวสาร นโยบายการศึกษาและ ส่งเสริมประสิทธิภาพครูใน โรงเรียน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2. ความเข้าใจ						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษารู้ขีดความ สามารถของคนในองค์กร	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา				
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	หมายเหตุ	แปลผล
2. ความเข้าใจ (ต่อ)						
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานศึกษา	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตวิทยาในการบริหารสถานศึกษา	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3. ความเชี่ยวชาญ						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างชำนาญ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจมาตรฐานวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา				
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	หมายเหตุ	แปลผล
4. การจัดระบบและประมวลผล						
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษามียุทธวิธีและเทคนิคในการบริหารจัดการงานที่ไม่สลับซับซ้อน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรม	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสมดุลของความสามารถคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความรู้ในแต่ละสาขา	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดเปรียบเทียบ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงกับความรู้อื่นและนำไปใช้ประโยชน์	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
4.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและการจัดการอย่างเป็นระบบ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
ด้านทักษะ						
1. เทคนิควิธี						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4	1	0	IOC=0.8	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา				
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	หมายเหตุ	แปลผล
1. เทคนิควิธี (ต่อ)						
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหาร จัดการบุคคลให้เหมาะสมกับงาน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญในการบริหาร สถานศึกษา	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ การบริหารงานในฝ่ายต่างๆ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการที่ เหมาะสมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2. มนุษยสัมพันธ์						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม	4	1	0	IOC = 0.8	ใช้ได้
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความร่วมมือในองค์กร	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ ถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็น ความสำคัญของทุกคน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจ มองโลกในแง่ดี	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา				
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	หมายเหตุ	แปลผล
2. มนุษยสัมพันธ์ (ต่อ)						
2.7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง บุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ	4	1	0	IOC = 0.8	ใช้ได้
2.8	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระตุ้นคนอื่น ในองค์การให้มีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3. ความคิดรวบยอด						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีเข้าใจ ทุกลักษณะทุกขั้นตอนของงาน อย่างละเอียด	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็น ความสัมพันธ์ระหว่างงานด้าน ต่างๆ ในองค์การอย่างชัดเจน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บ รวบรวมงานอย่างเป็นระบบ สารสนเทศ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ วางแผนงานอย่างเป็นระบบ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประเมินผล และมีการติดตาม ผลการทำงาน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
4. การตัดสินใจ						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและ จำกัดขอบเขตของปัญหาได้อย่าง ถูกต้อง	4	1	0	IOC=0.8	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา				
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	หมายเหตุ	แปลผล
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาจากการผิดพลาดได้อย่างทัน่วงที่	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ และยึดความถูกต้อง	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอ ให้องค์กรเกิดความเสียหายน้อยที่สุด	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
5. การบริหารเวลา						
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดลำดับงาน และการลำดับความสำคัญของงาน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนล่วงหน้า	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระเบียบพื้นที่การทำงาน	4	1	0	IOC=0.8	ใช้ได้
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานที่ชัดเจน	4	1	0	IOC=0.8	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา				
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	หมายเหตุ	แปลผล
ด้านแรงจูงใจ						
1. ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ พึงพอใจในการใช้ชีวิต	4	1	0	IOC=0.8	ใช้ได้
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงาน ที่เพียงพอ	4	1	0	IOC = 0.8	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ พึงพอใจในรายได้ที่เหมาะสม กับตำแหน่ง	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการ ความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2. ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีมิตรภาพที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา ธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหาร จัดที่ยืดหยุ่น	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีเข้าใจใน ตัวบุคคล	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา				
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	หมายเหตุ	แปลผล
2. ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ต่อ)						
2.6	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2.7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
2.8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงโทษ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา ไม่ใช้ด้วยอารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3. ความต้องการพัฒนา						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเพิ่มพูน ความรู้ของตนเองอยู่เสมอ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด เป้าหมายในการบริหารจัดการ สถานศึกษา	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ สถานศึกษาเข้าร่วมประกวด แข่งขันในรายการแข่งขันต่างๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครู ให้มีการเลื่อนวิทยฐานะ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม กิจกรรมในผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามความถนัด	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
3.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชน มีส่วนในการพัฒนาสถานศึกษา	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา				
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	หมายเหตุ	แปลผล
4. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติ ตามมาตรฐานวิชาชีพ	4	1	0	IOC=0.8	ใช้ได้
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักในการ ทำงานที่ชัดเจน	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจ ปัญหาต่างๆ ได้แม่นยำ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการคิดแก้ปัญหาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
5. ความต้องการในอำนาจ						
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อ การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและ ทัศนคติของผู้อื่น	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ ความเป็นปัจเจกบุคคล	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นว่า อะไรคือ จุดแข็ง จุดอ่อน ของ องค์กร	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถควบคุมคนและงานได้	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา				
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	หมายเหตุ	แปลผล
5. ความต้องการในอำนาจ (ต่อ)						
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
5.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคล	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
6. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ						
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่าและความสำคัญ	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้การยกย่องประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควร	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้
6.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และข้อมูลที่ทันสมัย	5	0	0	IOC = 1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .99 ด้านความรู้

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.93	24

ด้านทักษะ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.97	29

ด้านแรงจูงใจ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.97	35

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (รายด้าน)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KL	315	2.71	5.00	4.4310	.52789
SK	315	2.34	5.00	4.4194	.52314
MT	315	2.95	5.00	4.5625	.52390
Valid N (listwise)	315				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
total	315	2.67	5.00	4.4710	.50652

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามองค์ประกอบ

1. ความรู้

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
At1	315	4.4603	.66833
At2	315	4.4603	.59256
At3	315	4.4540	.66792
At4	315	4.3968	.68048
At5	315	4.5079	.65988
At6	315	4.4730	.65938
U1	315	4.3111	.69921
U2	315	4.4159	.66897
U3	315	4.4063	.67717
U4	315	4.3937	.70753
U5	315	4.4571	.67289
U6	315	4.4508	.66770
S1	315	4.4222	.67918
S2	315	4.4159	.64965
S3	315	4.4730	.65938
S4	315	4.4571	.67289
S5	315	4.4190	.67881
S6	315	4.3905	.73357

1. ความรู้ (ต่อ)

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
O1	315	4.4159	.69236
O2	315	4.4540	.66314
O3	315	4.4032	.66724
O4	315	4.4063	.67245
O5	315	4.4413	.65730
O6	315	4.4571	.68229
Valid N (listwise)	315		

2. ทักษะ

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
M1	315	4.3460	.66122
M2	315	4.3333	.68189
M3	315	4.3619	.66950
M4	315	4.3714	.67140
M5	315	4.4413	.62247
M6	315	4.3968	.68048
H1	315	4.4921	.67891
H2	315	4.5238	.61967
H3	315	4.4825	.68806
H4	315	4.4222	.76309

2. ทักษะ (ต่อ)

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
H5	315	4.5270	.66897
H6	315	4.4857	.69274
H7	315	4.5111	.65011
H8	315	4.5175	.64010
I1	315	4.3651	.67488
I2	315	4.4159	.65453
I3	315	4.4032	.69986
I4	315	4.4190	.71089
I5	315	4.5016	.66474
D1	315	4.4063	.68651
D2	315	4.4254	.62587
D3	315	4.4190	.69274
D4	315	4.4063	.67717
D5	315	4.4603	.65873
T1	315	4.3492	.72619
T2	315	4.4222	.65044
T3	315	4.3651	.70262
T4	315	4.3841	.66897
T5	315	4.3905	.72922
Valid N (listwise)	315		

3. แรงจูงใจ

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Ex1	315	4.5492	.68651
Ex2	315	4.5778	.58876
Ex3	315	4.5333	.64935
Ex4	315	4.5492	.62838
Ex5	315	4.6159	.61437
G1	315	4.5397	.69634
G2	315	4.6063	.60039
G3	315	4.5302	.68761
G4	315	4.5302	.68761
G5	315	4.5079	.72869
G6	315	4.4698	.70590
G7	315	4.5111	.67416
G8	315	4.5143	.69274
De1	315	4.5778	.67918
De2	315	4.5746	.61041
De3	315	4.5968	.62281
Valid N (listwise)	459		

3. แรงจูงใจต่อ (ต่อ)

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
De4	315	4.6063	.63142
De5	315	4.5778	.64552
De6	315	4.5873	.64430
A1	315	4.6349	.61566
A2	315	4.6444	.54766
A3	315	4.6095	.61034
A4	315	4.5714	.63130
A5	315	4.5873	.65411
P1	315	4.4921	.73305
P2	315	4.5079	.64524
P3	315	4.4698	.68297
P4	315	4.4952	.66950
P5	315	4.5492	.63343
P6	315	4.5143	.65493
En1	315	4.5651	.64693
En2	315	4.6095	.60510
En3	315	4.6032	.64689
En4	315	4.5556	.66241
En5	315	4.5810	.65493
Valid N (listwise)	315		

ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ได้จากการวิจัย

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
At	315	2.83	5.00	4.4587	0.52509	-1.054	0.137	0.451	0.274
U	315	2.67	5.00	4.4058	0.56913	-0.989	0.137	0.265	0.274
S	315	2.33	5.00	4.4296	0.55794	-1.154	0.137	0.956	0.274
O	315	2.67	5.00	4.4296	0.55825	-1.007	0.137	0.197	0.274
M	315	2.33	5.00	4.3751	0.53382	-1.024	0.137	0.702	0.274
H	315	2.38	5.00	4.4952	0.56077	-1.204	0.137	0.674	0.274
I	315	2.00	5.00	4.4210	0.57965	-1.107	0.137	0.753	0.274
D	315	3.00	5.00	4.4235	0.56553	-1.008	0.137	0.153	0.274
T	315	2.00	5.00	4.3822	0.59204	-1.092	0.137	0.916	0.274
Ex	315	3.00	5.00	4.5651	0.54427	-1.292	0.137	0.767	0.274
G	315	1.25	5.00	4.5262	0.59381	-1.570	0.137	2.834	0.274
De	315	3.00	5.00	4.5868	0.54993	-1.354	0.137	0.724	0.274
A	315	3.00	5.00	4.6095	0.53445	-1.350	0.137	0.758	0.274
P	315	2.33	5.00	4.5048	0.56266	-1.198	0.137	0.813	0.274
En	315	3.00	5.00	4.5829	0.55393	-1.343	0.137	0.726	0.274
Valid N (listwise)	315								

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.973
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7362.047
	df	105
	Sig.	0.000

Communalities

	Initial	Extraction
At	1.000	0.816
U	1.000	0.819
S	1.000	0.820
O	1.000	0.847
M	1.000	0.809
H	1.000	0.851
I	1.000	0.802
D	1.000	0.835
T	1.000	0.801
Ex	1.000	0.773
G	1.000	0.828
De	1.000	0.841
A	1.000	0.818
P	1.000	0.816
En	1.000	0.842
Extraction Method: Principal Component Analysis.		
Component Matrixa		

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	12.317	82.114	82.114	12.317	82.114	82.114
2	0.703	4.687	86.801			
3	0.419	2.794	89.595			
4	0.212	1.416	91.011			
5	0.190	1.268	92.279			
6	0.173	1.151	93.431			
7	0.158	1.053	94.484			
8	0.136	0.907	95.390			
9	0.130	0.868	96.258			
10	0.122	0.810	97.068			
11	0.109	0.729	97.797			
12	0.100	0.668	98.465			
13	0.086	0.571	99.036			
14	0.075	0.501	99.537			
15	0.069	0.463	100.000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

Component Matrix^a

	Component
	1
At	0.903
U	0.905
S	0.906
O	0.920
M	0.899
H	0.922
I	0.895
D	0.914
T	0.895
Ex	0.879
G	0.910
De	0.917
A	0.904
P	0.903
En	0.918
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 3 Components extracted	

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KL <--- CCE	1.000				
SK <--- CCE	1.031	.041	24.989	***	par_13
MT <--- CCE	.977	.044	21.977	***	par_14
At <--- KL	1.000				
U <--- KL	1.075	.035	30.810	***	par_1
S <--- KL	1.062	.033	32.207	***	par_2
O <--- KL	1.094	.036	30.762	***	par_3
M <--- SK	1.000				
H <--- SK	1.050	.039	27.107	***	par_4
I <--- SK	1.063	.038	27.763	***	par_5
D <--- SK	1.055	.036	29.296	***	par_6
T <--- SK	1.081	.039	27.456	***	par_7
Ex <--- MT	1.000				
G <--- MT	1.102	.039	28.585	***	par_8
De <--- MT	1.057	.033	31.640	***	par_9
A <--- MT	1.017	.033	30.457	***	par_10
P <--- MT	1.044	.038	27.764	***	par_11
En <--- MT	1.064	.036	29.238	***	par_12

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
KL <--- CCE	.955
SK <--- CCE	.977
MT <--- CCE	.927
At <--- KL	.936
U <--- KL	.928
S <--- KL	.939
O <--- KL	.962
M <--- SK	.927
H <--- SK	.927
I <--- SK	.908
D <--- SK	.923
T <--- SK	.905
Ex <--- MT	.912
G <--- MT	.923
De <--- MT	.952
A <--- MT	.943
P <--- MT	.917
En <--- MT	.950

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e1 <--> e4	-.012	.003	-4.282	***	par_15
e3 <--> e6	.007	.003	2.701	.007	par_16
e3 <--> e11	.009	.003	3.141	.002	par_17
e3 <--> e10	-.007	.003	-2.519	.012	par_18
e3 <--> e12	-.008	.002	-3.279	.001	par_19
e6 <--> e11	.017	.003	4.999	***	par_20
e8 <--> e9	.020	.004	4.637	***	par_21
e10 <--> e15	-.007	.003	-2.610	.009	par_22
e11 <--> e13	-.007	.003	-2.702	.007	par_23
e12 <--> e14	-.009	.003	-3.338	***	par_24
e13 <--> e14	-.009	.003	-3.011	.003	par_25
e6 <--> e10	.008	.003	2.671	.008	par_26
e5 <--> e6	-.010	.003	-3.301	***	par_27
e9 <--> e10	-.005	.003	-1.492	.136	par_28
e2 <--> e3	.008	.003	2.373	.018	par_29
e4 <--> e5	.004	.003	1.545	.122	par_30
e4 <--> e12	-.005	.002	-2.446	.014	par_31
e6 <--> e13	.007	.003	2.588	.010	par_32
e7 <--> e9	.015	.005	3.313	***	par_33
e7 <--> e8	.011	.004	2.733	.006	par_34

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
MT	.859
SK	.955
KL	.913
En	.903
P	.841
A	.889
De	.907
G	.851
Ex	.831
T	.818
D	.852
I	.824
H	.859
M	.860
O	.925
S	.882
U	.861
At	.875



Matrices (Group number 1 - Default model)

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	En	P	A	D e	G	Ex	T	D	I	H	M	O	S	U	At
C C E	.04 6	.0 45	.01 8	.0 96	- .02 2	.01 9	.0 40	.0 64	.0 53	.12 3	.12 4	.1 30	.0 47	.03 3	.0 96
M T	.14 5	.1 40	.19 3	.1 91	.11 6	.10 7	.0 21	.0 16	.0 15	- .07 0	.01 1	.0 32	.0 40	- .01 3	.0 04
SK	.04 5	.0 37	- .01 6	.0 73	- .05 7	- .00 3	.0 63	.1 07	.0 89	.24 2	.23 2	.0 55	.0 07	.02 6	.0 52
KL	- .00 7	.0 09	- .01 9	.0 98	- .03 8	.01 1	.0 11	.0 17	.0 14	.01 8	- .00 4	.3 58	.1 38	.08 1	.2 51

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	CCE	MT	SK	KL
MT	.977	.000	.000	.000
SK	1.031	.000	.000	.000
KL	1.000	.000	.000	.000
En	1.039	1.064	.000	.000
P	1.019	1.044	.000	.000
A	.993	1.017	.000	.000
De	1.033	1.057	.000	.000
G	1.076	1.102	.000	.000
Ex	.977	1.000	.000	.000
T	1.114	.000	1.081	.000
D	1.087	.000	1.055	.000
I	1.096	.000	1.063	.000
H	1.082	.000	1.050	.000
M	1.031	.000	1.000	.000
O	1.094	.000	.000	1.094
S	1.062	.000	.000	1.062
U	1.075	.000	.000	1.075
At	1.000	.000	.000	1.000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	CCE	MT	SK	KL
MT	.927	.000	.000	.000
SK	.977	.000	.000	.000
KL	.955	.000	.000	.000
En	.881	.950	.000	.000
P	.850	.917	.000	.000
A	.874	.943	.000	.000
De	.883	.952	.000	.000
G	.855	.923	.000	.000
Ex	.845	.912	.000	.000
T	.884	.000	.905	.000
D	.902	.000	.923	.000
I	.887	.000	.908	.000
H	.906	.000	.927	.000
M	.906	.000	.927	.000
O	.919	.000	.000	.962
S	.897	.000	.000	.939
U	.887	.000	.000	.928
At	.894	.000	.000	.936

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	CCE	MT	SK	KL
MT	.977	.000	.000	.000
SK	1.031	.000	.000	.000
KL	1.000	.000	.000	.000
En	.000	1.064	.000	.000
P	.000	1.044	.000	.000
A	.000	1.017	.000	.000
De	.000	1.057	.000	.000
G	.000	1.102	.000	.000
Ex	.000	1.000	.000	.000
T	.000	.000	1.081	.000
D	.000	.000	1.055	.000
I	.000	.000	1.063	.000
H	.000	.000	1.050	.000
M	.000	.000	1.000	.000
O	.000	.000	.000	1.094
S	.000	.000	.000	1.062
U	.000	.000	.000	1.075
At	.000	.000	.000	1.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	CCE	MT	SK	KL
MT	.927	.000	.000	.000
SK	.977	.000	.000	.000
KL	.955	.000	.000	.000
En	.000	.950	.000	.000
P	.000	.917	.000	.000
A	.000	.943	.000	.000
De	.000	.952	.000	.000
G	.000	.923	.000	.000
Ex	.000	.912	.000	.000
T	.000	.000	.905	.000
D	.000	.000	.923	.000
I	.000	.000	.908	.000
H	.000	.000	.927	.000
M	.000	.000	.927	.000
O	.000	.000	.000	.962
S	.000	.000	.000	.939
U	.000	.000	.000	.928
At	.000	.000	.000	.936

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	CCE	MT	SK	KL
MT	.000	.000	.000	.000
SK	.000	.000	.000	.000
KL	.000	.000	.000	.000
En	1.039	.000	.000	.000
P	1.019	.000	.000	.000
A	.993	.000	.000	.000
De	1.033	.000	.000	.000
G	1.076	.000	.000	.000
Ex	.977	.000	.000	.000
T	1.114	.000	.000	.000
D	1.087	.000	.000	.000
I	1.096	.000	.000	.000
H	1.082	.000	.000	.000
M	1.031	.000	.000	.000
O	1.094	.000	.000	.000
S	1.062	.000	.000	.000
U	1.075	.000	.000	.000
At	1.000	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	CCE	MT	SK	KL
MT	.000	.000	.000	.000
SK	.000	.000	.000	.000
KL	.000	.000	.000	.000
En	.881	.000	.000	.000
P	.850	.000	.000	.000
A	.874	.000	.000	.000
De	.883	.000	.000	.000
G	.855	.000	.000	.000
Ex	.845	.000	.000	.000
T	.884	.000	.000	.000
D	.902	.000	.000	.000
I	.887	.000	.000	.000
H	.906	.000	.000	.000
M	.906	.000	.000	.000
O	.919	.000	.000	.000
S	.897	.000	.000	.000
U	.887	.000	.000	.000
At	.894	.000	.000	.000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	53	73.286	67	.280	1.094
Saturated model	120	.000	0		
Independence model	15	7501.405	105	.000	71.442

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.004	.970	.946	.542
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.236	.098	-.031	.086

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.990	.985	.999	.999	.999
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.638	.632	.638
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	6.286	.000	31.278
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	7396.405	7115.643	7683.472

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.233	.020	.000	.100
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	23.890	23.555	22.661	24.470

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.017	.000	.039	.998
Independence model	.474	.465	.483	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	179.286	184.977	378.173	431.173
Saturated model	240.000	252.886	690.309	810.309
Independence model	7531.405	7533.015	7587.693	7602.693

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.571	.551	.651	.589
Saturated model	.764	.764	.764	.805
Independence model	23.985	23.091	24.900	23.990

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	374	415
Independence model	6	6

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นางสาวรัชดาภรณ์ ปุริมาตัง
วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2535
ที่อยู่ บ้านเลขที่ 40/2 หมู่ 6 ตำบลโนนทอง อำเภอหนองเรือ
จังหวัดขอนแก่น 40210
การศึกษา ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (5 ปี) สาขาวิทยาศาสตร์ (เคมี)
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ปริญญาโท ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน
พ.ศ. 2563 - 2565 ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย
โรงเรียนประเทียบวิทยาทาน อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี
พ.ศ. 2565 - 2567 ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ -
โรงเรียนประเทียบวิทยาทาน อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี
โทรศัพท์ 094-3092775
อีเมล ratchadaphorn_p@mail.rmutt.ac.th

