

การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

วันที่รับบทความ : 17/02/2566

วันที่แก้ไขบทความ : 21/05/2566

วันที่ตอบรับบทความ : 2/06/2566

สุภาภรณ์ ทะวะละ ¹

ทัศนะ ศรีปัดตา ²

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ 2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยวิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์ปัจจุบัน คิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาโดยนำวงจร PDCA มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

¹ นิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

อีเมล: supapont64@nu.ac.th

² รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

อีเมล: tussanas@hotmail.com

Needs and Guidelines for Competency Achievement of School Administrators under the Primary Educational Service Area Office 1, Tak

Received : 17/02/2023

Revised : 21/05/2023

Accepted : 2/06/2023

Suppaporn Tavala ¹

Thasna Sripatta ²

Abstract

The purpose of this research was to study the needs and guidelines for developing achievement competency of school administrators under Tak Primary Educational Service Area Office 1. The methodology of this research included two steps. The first step was to study the need assessment and the guidelines for achievement competency of school administrators using the questionnaires with 82 school administrators in Tak Primary Educational Service Area Office 1. The data was analyzed by means, standard deviation (S.D.) and arranged by priority through the Modified Priority Needs Index (PNI modified). The second step was to study the guidelines for developing the achievement competency of school administrators under Tak Primary Educational Service Area Office 1. The data was collected by interviewing method with 5 qualified experts and analyzed by content analysis.

The results were as follows: 1.the study of the needs index showed that the highest score on the priority needs index was creative thinking, followed by quality of work, and commitment to work, respectively. 2. the study of the guidelines for developing the achievement competency of school administrators showed that school administrators should analyze and operate according to the specified educational institution's task by analyzing the problems from the current situations, finding new solution, and implementing the educational institution management process through the PDCA cycle to develop the achievement of educational institutions.

Keywords: needs, achievement competency, Tak Primary Educational Service Area Office 1.

¹ Student of Educational Administration, Department of Education Administration and Development Faculty of Education Naresuan University e-mail: Supaporn64@nu.ac.th

² Associate Professor Dr. of Educational Administration, Department of Education Administration and Development Faculty of Education e-mail: tussanas@hotmail.com

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพ คนตลอดช่วงชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ การพัฒนา เด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น การพัฒนาและยกระดับศักยภาพ วัยแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย และประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา โดยการส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มี ความเป็นอิสระและคล่องตัว การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยใช้จังหวัดเป็นฐาน โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้มีระบบบริหารและการจัดการ รวมถึงการจัด โครงสร้างหน่วยงานให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระ และคล่องตัว การบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้จังหวัดเป็นฐาน มีระบบการบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำ จัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่น่าเชื่อถือศรัทธา ในการส่งเสริมสนับสนุน ผลักดัน กระตุ้น และจัดการให้ครู นักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุ เป้าหมาย หรือเป็นการรับผิดชอบภาระงานและใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่น ซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ Competency (เทื่อน ทองแก้ว, 2550, น. 21) ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการคุณภาพ และสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง หรืออาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะนั้นเป็นอาวุธสำคัญ คู่กายที่มีอยู่ในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีวะอันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้

ปัจจัยที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้แก่สถานศึกษานั้นย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของสมรรถนะของผู้บริหาร สมรรถนะ (competency) หรือขีดระดับความสามารถของผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นความสามารถ ของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการการศึกษาในลักษณะ ด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบ การทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ อย่างไรก็ตาม ในยุคการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาประเทศไปสู่ยุค ประเทศไทย 4.0 องค์การต่าง ๆ ย่อมต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้สอดคล้องกับยุคประเทศไทย 4.0 (กรกต ขาวสะอาด, 2559, น. 70) สมรรถนะ (competency) และการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบบรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำเอาสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง ทางด้านการสรรหา การพัฒนา การประเมิน และการรักษาบุคลากรในองค์กร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2562, น. 92)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด โดยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพรอบด้าน ปลอดภัย ภายใต้การบริหารที่มีประสิทธิภาพตามแนววิถีใหม่ สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย แนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ต้องพัฒนาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขององค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1, 2561, น. 61)

จึงเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย การปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องนำสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้ง สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ประสบปัญหาในการจัดการศึกษา สาเหตุที่คุณภาพการศึกษาช่วงชั้นที่ 2 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และช่วงชั้นที่ 3 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จากการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนมีหลายประเด็น เช่น ระบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ฯลฯ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการควบคุม กำกับ ดูแลการจัดการศึกษาในโรงเรียน ฉะนั้นนโยบายต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาโรงเรียนจะนำไปใช้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น ถ้าผู้บริหารไม่เข้าใจในหน้าที่ของตน ไม่มีสมรรถนะในการบริหารและไม่ดำเนินนโยบายในการจัดการศึกษาให้ถูกต้องแล้ว ก็เกิดความล้มเหลว หรือเกิดความสูญเปล่าทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1, 2561, น. 13)

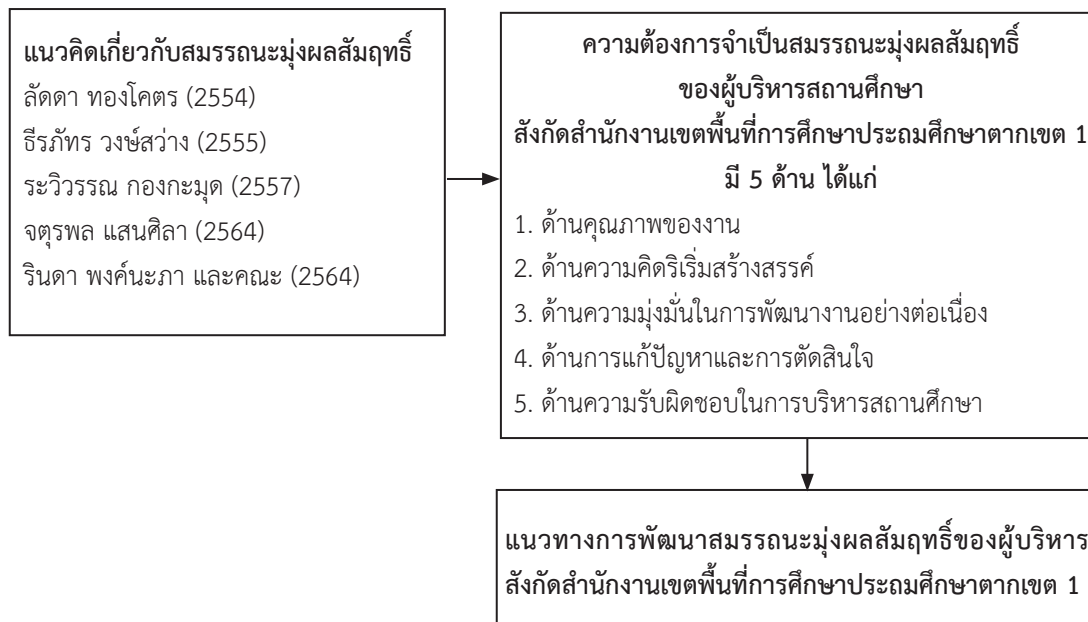
จากสภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ตามประกาศเจตนารมณ์ การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพตามนโยบายการศึกษาของชาติบรรลุวัตถุประสงค์อย่างที่เป็น บ่งชี้ให้เห็นว่าควรพัฒนาแนวทางสมรรถนะของผู้บริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้กับผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ต้องมีการปรับปรุงเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะให้มากขึ้นเนื่องจากการบริหารราชการในปัจจุบัน มีการนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในระบบราชการดังปรากฏในมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ที่มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่าในเชิงภารกิจ มีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน มีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน จากบทบัญญัตินี้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาระบบราชการให้มีความเป็นเลิศ เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากล (High Performance) ใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนให้มีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้ทรัพยากรบุคคลภายในภาครัฐในทุกส่วนราชการโดยยึดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ของส่วนราชการ และขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency based Approach) สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการบริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงที่ดีในอนาคตจึงมีความสำคัญยิ่ง ผู้บริหารที่ดีจึงต้องได้รับการบ่มเพาะ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและสามารถนำไปบริหารสถานศึกษาได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้คุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศสูงขึ้น

ดังนั้นจากปัญหาและความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาและนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1 อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1

1. กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 82 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified random sampling) ของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละอำเภอเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และที่ตั้งของโรงเรียน และตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และสังเคราะห์ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ 5) ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษานำองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา 1.00 ทุกข้อ และนำไปทดลองใช้พบว่าค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.858

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 82 ฉบับ ซึ่งระบุวันรับแบบสอบถามคืนและสอดช่องเปล่าติดแสตมป์และเจ้าหน้าที่ได้รับฉบับที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 82 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสภาพสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 5 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ได้มาจากการวิเคราะห์สภาพสมรรถนะ

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบเดิมคำตอบ และตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาผลที่ได้จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดทั้ง 5 ด้าน มาจัดทำเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ และเตรียมนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และแจ้งประเด็นการสัมภาษณ์ ตลอดจนติดต่อนัดหมายกำหนดการสัมภาษณ์ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทราบล่วงหน้าแสดง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดง ชื่อ-สกุล กลุ่มผู้ให้ข้อมูล วันที่ เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

No	Name-surname of Informational group	Date	Time	Location in the interview
1	นายฉัตรชัย งามเนียม ผู้บริหารสถานศึกษา	12 กันยายน 2565	09.00 น.	โรงเรียน ตากชินราชานุสรณ์
2	นางอัญชัญ ครุฑแก้ว ผู้บริหารสถานศึกษา	13 กันยายน 2565	09.00 น.	โรงเรียน ชุมชนป่ามะม่วง
3	ดร.ดิเรก มั่นเมือง ผู้บริหารสถานศึกษา	14 กันยายน 2565	09.00 น.	โรงเรียน อนุบาลบ้านบ่อไม้หว้า
4	นายมงคล เมธีธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา	15 กันยายน 2565	09.00 น.	โรงเรียนทรัพย์สมบูรณ์ พิทยาคม
5	นายสมศักดิ์ ใจจันทร์	15 กันยายน 2565	09.00 น.	โรงเรียน บ้านโป่งแดง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุป

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวม

No	The State of achievement-oriented performance	current condition			desirable condition			PNI modified	Rank
		$\bar{X}$	S.D.	Level	$\bar{X}$	S.D.	Level		
1	ด้านคุณภาพของงาน	4.21	0.53	มาก	4.49	0.33	มาก	0.067	5
2	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.56	0.27	มาก	4.81	0.19	มากที่สุด	0.351	1
3	ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนา งานอย่างต่อเนื่อง	4.42	0.57	มาก	4.74	0.28	มากที่สุด	0.072	4
4	ด้านการแก้ปัญหาและ การตัดสินใจ	3.88	0.21	มาก	4.34	0.19	มาก	0.119	3
5	ด้านความรับผิดชอบ ในการบริหารสถานศึกษา	3.90	0.40	มาก	4.62	0.28	มากที่สุด	0.184	2
รวม		3.99	0.40	มาก	4.60	0.25	มากที่สุด	0.159	-

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ = 4.42) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21) และด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.90) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีแนวทางการสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า

2.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ควรวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ มีความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ มีการนิเทศด้านการจัดการเรียนการสอนที่ปรับให้เข้ากับหลักสูตรสถานศึกษา ติดตามประเมินผล ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารงานในด้านต่าง ๆ มีกระบวนการมีระบบติดตาม ตรวจสอบ มีความโปร่งใส มีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมคุณภาพด้านการคิด (Quality of Thinking) ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

2.2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า ควรสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมที่เป็นจุดเน้นของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์ปัจจุบันโดยการคิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม เตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตาม วิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน พัฒนาสถานศึกษาให้บุคลากรและนักเรียนมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น และบริหารงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษานำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้ในหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

2.3 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง พบว่า ควรใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาโดยนำวงจร PDCA มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนามุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา วางแผนและวิธีการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานสร้างผลงานและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญไว้ให้คำปรึกษา แนะนำให้กับผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา บูรณาการการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ พบว่า ควรบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับบริบทและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รู้เท่าทันปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันคิดหากลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ใช้เทคนิคในการบริหารการจัดการโดยการมีส่วนร่วมกับทุกคนและทุกฝ่าย แก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่มีความคล่องตัว และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แก้ไขปัญหาจากการสะท้อนผลการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC : Professional Learning Community) เพื่อนำไปพัฒนาในครั้งต่อไป

2.5 ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ควรรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและทิศทางในการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ การบริหารงานในสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชนด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ใช้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับเฉพาะความรู้แก่เด็กและเยาวชน ตลอดจนคนในชุมชนให้ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบแสดงออกถึงคุณธรรม จริยธรรมในตนเอง

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ เปิดรับข้อมูล ความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา นำมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพสังคม และสามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ความคาดหวัง มองภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต บริหารสถานศึกษา มีความคิดยืดหยุ่นและพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 (2564, น. 50) ที่กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้นี้ มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้หรือสิ่งที่เป็เหตุเป็นผลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็เป็สิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดฝันหรือจินตนาการให้เป็นไปได้ จึงทำให้เกิดผลผลิตที่ยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรพล แสนศิลาและพรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2564, น. 30) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนา

สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

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

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ควรวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีระบบ ติดตาม ตรวจสอบ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะการทำงานอย่างมีคุณภาพ ทำให้เราสามารถประหยัดเงิน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 86) ที่กล่าวว่า คุณภาพของงาน เป็นความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานวิชาชีพหรือวิธีปฏิบัติโดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในสังคมและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ยังสอดคล้องกับแนวคิด เฮลริเกิล, แจ็คสัน และสโลคัม (Hellriegel, Jackson, and Slocum, 2005 อ้างถึงในนิธิ เรื่องสุขอุดม, 2563, น. 86) ที่กล่าวว่า การสื่อสารถือเป็นรากฐานที่สำคัญของสมรรถนะด้านอื่น ๆ ของผู้บริหาร เนื่องจากในการทำงาน ผู้บริหารต้องอาศัยการทำงานของบุคลากร การที่จะให้งานสัมฤทธิ์ผลได้นั้นผู้บริหารจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบ และเข้าใจได้อย่างชัดเจนผ่านความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในรูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการ การสื่อสารไม่เป็นทางการและการเจรจาต่อรอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณูช์ ลาวชัย

(2562, น. 60) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า ควรสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมที่เป็นจุดเน้นของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์ปัจจุบันโดยการคิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม เตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน พัฒนาสถานศึกษาให้บุคลากรและนักเรียนมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น และบริหารงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษานำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้ในหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 87) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่มาปรับใช้ในการบริหารจัดการ หรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และมีขั้นตอน มีความยืดหยุ่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิ เรืองสุขอุดม (2563, น. 1) ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่ามัธยฐานเลขคณิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับสาม อาจเป็นเพราะผลสัมฤทธิ์จะสะท้อนให้เห็นความสำเร็จของการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหาร ซึ่งได้มาจากการวางแผนการทำงาน กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนจับต้องได้ เน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยมีการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลดีต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพของ นักเรียนเป็นอย่างสูง

2.3 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง พบว่า ควรใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาโดยนำวงจร PDCA มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา วางแผนและวิธีการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน สร้างผลงานและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ไว้ให้คำปรึกษา แนะนำให้กับผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา บูรณาการการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ระวีวรรณ กองกะมุด (2557, น. 60) ที่กล่าวว่าความมุ่งมั่น ในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง มีลักษณะที่แสดงออกถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการ และวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานและแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนางานและบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สนใจใฝ่รู้หรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนางาน และพัฒนาผลงาน ด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ มีการวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เป็นที่ยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวิลพร ศรีอนันต์ (2559, น. 112) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัด นครปฐม ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ กองกะมุด (2557, น. 60) ได้ทำวิจัย เรื่อง วิธีการพัฒนาสมรรถนะ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการบริหารงานอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านภาษาความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน ทั้งนี้ได้มีการดำเนินการนิเทศ ติดตามแนะนำและประเมินคุณภาพทั้งภายในและ ภายนอกอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ พบว่า ควรบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับบริบทและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รู้เท่าทันปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน คิดหากลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ใช้เทคนิคในการบริหารการจัดการโดยการมีส่วนร่วมกับทุกคนและทุกฝ่าย แก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่มีความคล่องตัว และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แก้ไขปัญหาจากการสะท้อนผลการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC : Professional Learning Community) เพื่อนำไปพัฒนาในครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, น. 100) ที่กล่าวว่า การแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารตัดสินใจใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร หรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากโครงสร้างองค์กร หรือพฤติกรรมของบุคคลยังสอดคล้องกับงานวิจัย จตุพร เฟ่งชัย, ยุพาสิริ ไพวรรณ และอรทัย คล้ายสอน (2560, น. 254) ได้ศึกษาการวิจัยแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารได้รับการฝึกอบรมก่อน การดำรงตำแหน่งด้วยวิธีการฝึกอบรมแบบเข้มสามารถเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายด้วยวิธีการ จำแนกสาเหตุของปัญหาคิดในเชิงระบบ (Systems Thinking) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Simon and Newell (1972, p. 100) ซึ่งเป็นทฤษฎีการแก้ปัญหาของมนุษย์ (Human Problem Solving) ในรูปแบบของโปรแกรมที่เป็นสถานการณ์จำลอง หลักการของทฤษฎีนี้ คือ พฤติกรรมการแก้ปัญหาประกอบด้วย “วิธีการ ปลายทาง วิเคราะห์” ซึ่งเป็นการนำปัญหามาแตกออกเป็นองค์ประกอบ หรือเป้าหมายย่อย ๆ แล้วจึงจัดการแก้ไขเป้าหมายย่อย ๆ เหล่านั้นทีละเรื่องเช่นเดียวกับเสนอแนวคิด ในการแก้ปัญหาโดยประยุกต์ใช้วิธีการคิดแบบนอกกรอบ โดยเชื่อว่าปัญหาส่วนใหญ่ต้องการมุมมองที่ แตกต่างจึงจะแก้ไขได้สำเร็จ วิธีการที่จะทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างเกี่ยวกับปัญหา คือ การแยกปัญหา เป็นส่วน ๆ แล้วนำกลับมารวมกลุ่มเข้าด้วยกันในลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิมหรือสุมบางส่วนมารวมกัน หลักการนี้เสนอองค์ประกอบในการแก้ปัญหา 4 ประการคือ 1) ค้นหาความคิดเด่น ๆ ที่เป็นหลักใน ทำความเข้าใจกับปัญหา 2) ค้นหาวิธีการที่แตกต่างออกไปในการมองปัญหา 3) ปลอ่ยกวางการคิดแบบยึดติด และ 4) ให้อีกาสตนเองในการเปิดรับความคิดอื่น ๆ แนวปฏิบัติพื้นฐานในการแก้ปัญหา

2.5 ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ควรรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและทิศทางการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ การบริหารงานในสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชนด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ใช้สถานศึกษาเป็นที่พักพิงให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน ตลอดจนคนในชุมชนให้ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบแสดงออกถึง คุณธรรม จริยธรรมในตนเอง สอดคล้องกับรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, น. 1) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ ในสถานศึกษาและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยอัครพร อูระงาม (2560, น.1) ได้ศึกษางานวิจัยวิธีการพัฒนาสมรรถนะ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นที่จะ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตระหนักในสิทธิหน้าที่สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนมี หลักธรรมาภิบาลการใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษาและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนการช่วยเหลือ ปรับปรุงและส่งเสริมให้สภาพสังคมโดยรวมดีขึ้นโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ ขององค์กรเพียงอย่างเดียว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของระวีวรรณ กองกะมุด (2557, น. 60) ได้ ทำวิจัย เรื่อง วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับ มากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตระหนัก ในสิทธิ หน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนมีหลักธรรมาภิบาล การใส่ใจปัญหาการบริหาร จัดการในสถานศึกษาและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็น ที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนการช่วยเหลือปรับปรุงและส่งเสริมให้สภาพสังคม โดยรวมดีขึ้นโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดัชนี ความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาการเรียนการสอน นำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านคุณภาพของงาน มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษานำไปปฏิบัติตามแผนงานมีการนิเทศติดตามและประเมินผล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- การยางแห่งประเทศไทย. (2562). **คู่มือสมรรถนะ**. กรุงเทพมหานคร: กองพัฒนาระบบสมรรถนะและการจัดการความรู้.
- กรกต ขาวสะอาด. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). **เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ**. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2565, จาก <http://competencyrmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>
- จิระ งอกศิลป์. (2551). **การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จตุรพล แสนศิลา และพชรวิทย์ จันทร์ศิริสร. (2564). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3**. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์**. 8 (2): น. 130 - 138.
- เทียน ทองแก้ว. (2550). **สมรรถนะ Competency หลักการและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธีรภัทร วงษ์สว่าง. (2555). **สมรรถนะผู้บริหาร**. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2565, จาก <http://www.tw-tutor.com/downloads/c1.pdf>
- ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2562). **สมรรถนะสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 2**. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2565, จาก <http://competencyrmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). **การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณรินทร์ ชำนาญดู. (2556). การบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนกลุ่มเสี่ยง
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิธิ เรืองสุขอุดม. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นาวิน พินิจอักษร. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 8 (2), น. 328 - 342.
- บุญสืบ เทียมหยิน. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสถานศึกษา ที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร
เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยาภรณ์ อัครลาวัณย์ และสฤพร เชาวนชัย. (2564). การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนา
สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 40. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 23 (3), น. 190 - 204.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร. ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พิชญ์สินี โภชนกุล. (2564). การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูในโรงเรียน
ที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
15 (3), น. 109 - 130.
- พรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2562). สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์. มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.
- พรพิมล วรโยธา. (2560). สมรรถนะที่พึงประสงค์ทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
ในเขตตำบลนาสัก อำเภอเสวี จังหวัดชุมพร. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ
และนานาชาติ ครั้งที่ 8, น. 1593-1604.
- พรรณอร อุฎาพ. (2561). การศึกษาและวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพชรประภารัตน์ ชุมสาย. (2559). การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

- ระวีวรรณ กองกะมุด. (2557). **วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วาสนา แสงงาม. (2552). **สมรรถนะการสอนที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์**
ช่วงชั้นที่ 3 - 4 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิทยา อินทร์สอน. (2553). **แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์**.
สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2565, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlineimag/view2>.
- วิไลพร ศรีอนันต์. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัด**
นครปฐม วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สังเวียน มาลาทอง. (2556). **การศึกษาสภาพการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา**
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุขตา แดงสุวรรณ. (2558). **การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการ**
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). **ค่าเฉลี่ยสมรรถนะเพื่อการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. (2561). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564**.
ตาก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. (2561). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2563 -**
2563. ตาก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). **พระราชบัญญัติระเบียบ**
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพมหานคร:
พี.เอ. สีฟวิง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2553 ก). **คู่มือกำหนดสมรรถนะใน**
ราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2553 ข). **คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร**.
กรุงเทพมหานคร : ประชุมช่าง.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). รายงานผลการดำเนินงานรับนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2552. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง. (2563). คู่มือสมรรถนะข้าราชการ: Competency. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มบริหารงานบุคคล.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2565, จาก <http://ksp.or.th/download.php?site=kspknowledge&SiteMenuID=4201>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). รายงานประจำปี 2561. กรุงเทพมหานคร: แกรนด์พ้อยท์.
- อาราฟัด หัตถนิ. (2562). สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรทัย คล้ายสอน, จตุพร เฟื่องชัย, และยุพาศรี ไพวรรรณ. (2560). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา, 9(1), น. 254-264.
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัคร อูระงาม. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Rylatt, A., & Lohan, K. (1995). *Creating training miracles*. Sydney: Irwin.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "Intelligence". *American Psychologist*, 28, PP. 1-14. <http://dx.doi.org/10.1037/h0034092>
- Newell, A. & Simon. H. A. (1972). *Human Problem Solving*. Prentice Hall
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2005). *management a competency-based approach*. New Delhi: Cengage Learning.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.