

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ADMINISTRATIVE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE IN SISAKET AND YASOTHON

พรศิริ ดวงสิน* อุดมพันธ์ พิษณุประเสริฐ และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์

Pornsiri Duangsin*, Udompan Pitchprasert and Pongsak Thongphanchang

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ 33000

Program in Educational Administration, Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University, Sisaket 33000, Thailand

*Corresponding author: email: maipornsiri54@gmail.com

รับบทความ 2 กรกฎาคม 2564 แก้ไขบทความ 19 สิงหาคม 2564 ตอบรับบทความ 27 สิงหาคม 2564 เผยแพร่บทความ เมษายน 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์นี้ เพื่อศึกษา เปรียบเทียบความคิดเห็น โดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน และเพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 416 คน จากโรงเรียน 70 โรงเรียน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษา พบว่า ระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษา พัฒนาความรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ 2) ด้านทักษะ จัดอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะกระบวนการคิด พัฒนาทักษะวิชาชีพ 3) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความมั่นใจ พัฒนาทัศนคติที่ดี เห็นคุณค่าในตนเอง 4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ส่งเสริมให้มีการประเมินความพึงพอใจผู้บริหารสถานศึกษา และ 5) ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ สร้างแรงจูงใจและเจตคติที่ดีให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: สมรรถนะ, การบริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to compare opinions, classified by positions, work experience, and school sizes, and to establish guidelines for promoting the administrative competencies of school administrators under the Secondary Education Service Area Office in Sisaket and Yasothon. The research sample was 416 participants, including school administrators and teachers from 70 schools under the Secondary Education Service Area Office in Sisaket and Yasothon, obtained through the Krejcie and Morgan sample size table. The research instrument was a set of questionnaires reliability of 0.87. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The findings revealed that the level of administrative competencies of school administrators under the Secondary Education Service Area Office in Sisaket and Yasothon for both overall and in each aspect was at a high level. The perceived opinions of participants toward administrative competencies of school administrators,

classified by positions were different, whereas, in terms of work experience, and school sizes, the participants perceived differently at the .01 level of significance. The guidelines for promoting the administrative competencies of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office in Sisaket and Yasothon revealed as follows: in terms of knowledge, school administrators should be encouraged for self-development and self-learning via the online system. In terms of skills, training should be organized for developing technology skills, creativity, thinking process skills, and professional skills. In terms of perceived opinions about themselves, organizing activities to promote confidence, develop a positive attitude, and self-esteem are required. In terms of individual attributes, the satisfaction evaluation toward the school administrators should be implemented. In terms of motivation/ attitude, creating school administrators' positive motivation, and good attitudes for administrators are needed.

Keywords: Competencies, School Administration, School Administrators

บทนำ

ประเทศไทยมีกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศทุกด้าน เนื่องจากการศึกษานั้นเป็นการพัฒนาคน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวว่า การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้ ความเข้าใจของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยสังคมให้การยกย่องว่าครูเป็น “ปูชนียบุคคล” คือ เป็นบุคคลที่ควรค่าแก่การเคารพบูชา ครู คือ บุคคลตัวอย่างผู้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป สังคมมีความคาดหวังในคุณลักษณะและคุณธรรมของครูไว้สูงส่ง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น มีมาตรฐานและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ซึ่งคณะกรรมการคุรุสภา ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2548 วันที่ 21 มีนาคม 2548 และการประชุมครั้งที่ 6/2548 วันที่ 18 เมษายน 2548 ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วย สารความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และได้ลงประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง ลงวันที่ 5 กันยายน 2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 58) ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการและสามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจมีการวิจัย พบว่า การพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปีก็ตามทัน เพราะข้อหาได้ ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและองค์กรโดยช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้นช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะ จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของผลงานแล้ว จะต้องใช้สมรรถนะใด ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตระหนักถึงภารกิจสำคัญในการส่งเสริมและผลักดันให้สถานศึกษาในสังกัด บริหารและจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพมาตรฐาน พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และมีค่านิยมที่ดี ด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมบูรณาการ โดยมีเป้าประสงค์หลัก ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยโสธร มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาเป็นคนดีมีความรู้และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้เรียนเห็นคุณค่า อนุรักษ์ และร่วมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมไทย

ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มียุทธศาสตร์ 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

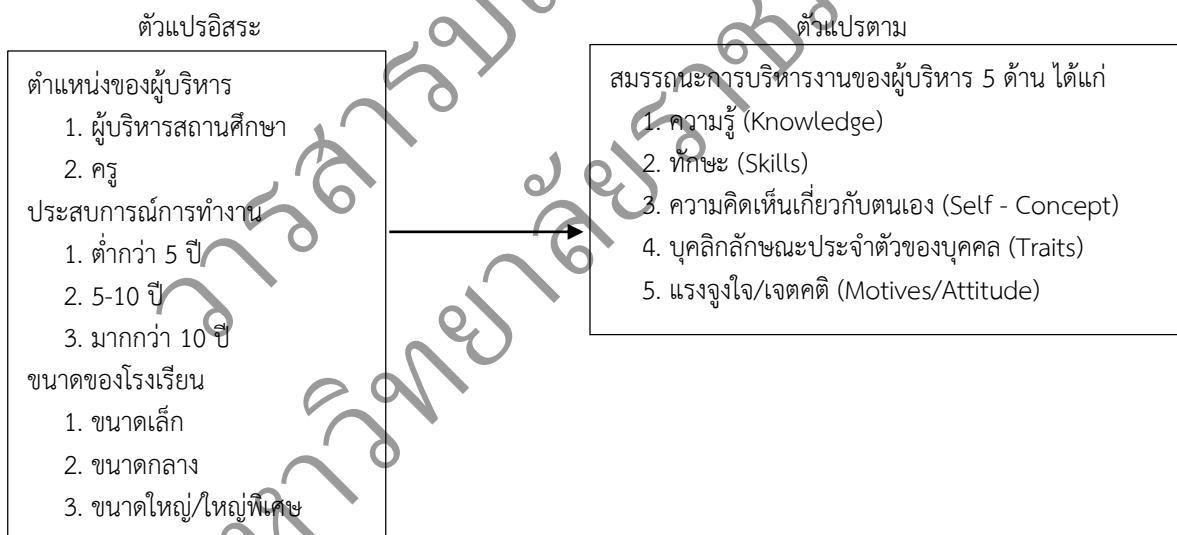
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดสมรรถนะของเดวิด แมคเคลแลนด์ โดยผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำนวน 83 คน ครู จำนวน 3,172 คน รวมทั้งสิ้น 3,255 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำนวน 70 คน และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำนวน 346 คน รวมทั้งสิ้น 416 คน จากโรงเรียน 70 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 แล้วไปทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 0.87

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามแนวทางส่งเสริมสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open End)

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 416 ชุด ทางไปรษณีย์ผ่านโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และส่งด้วยตนเองเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งของที่ จ่าหน้าของปิดแถมไปพร้อมกับแบบสอบถามและกำหนดให้ส่งแบบสอบถามภายในวันที่ 10 มกราคม 2564
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัย
5. เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางและความเรียง
6. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. สถิติที่ใช้ในการศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบโดยจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมและรายด้าน แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวม

ด้านที่	สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1	ความรู้	4.27	0.31	มาก
2	ทักษะ	4.25	0.21	มาก
3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	4.28	0.51	มาก

ตาราง 1 (ต่อ)

ด้านที่	สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
4	บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล	4.40	0.26	มาก
5	แรงจูงใจ/เจตคติ	4.38	0.36	มาก
รวม		4.32	0.20	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.20) โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำตามลำดับ ดังนี้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.26) รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.36) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.51) และด้าน ความรู้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.31) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.21)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน แสดงดังตาราง 2-4

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร	ผู้บริหารฯ		ครู		t	P-Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความรู้	4.34	0.21	4.26	0.32	2.844*	0.005
ด้านทักษะ	4.25	0.20	4.25	0.22	-0.022	0.982
ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	4.41	0.48	4.26	0.52	2.175	0.030
ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล	4.52	0.15	4.38	0.27	6.280*	0.000
ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ	4.42	0.34	4.37	0.36	1.059	0.290
เฉลี่ย	4.39	0.17	4.30	0.21	3.249	0.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 2 ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ ด้าน ความรู้ และด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล

ตาราง 3 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.52	2	0.26	2.779	0.063
	ภายในกลุ่ม	38.42	413	0.09		
	รวม	38.94	415			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	1.508	0.223
	ภายในกลุ่ม	18.93	413	0.05		
	รวม	19.07	415			

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.90	2	2.00	7.675*	0.001
	ภายในกลุ่ม	104.90	413	0.25		
	รวม	108.80	415			
ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.09	1.394	0.249
	ภายในกลุ่ม	27.60	413	0.07		
	รวม	27.79	415			
ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ	ระหว่างกลุ่ม	2.56	2	1.28	10.417*	0.000
	ภายในกลุ่ม	50.75	413	0.12		
	รวม	53.31	415			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.66	2	0.33	8.314*	0.000
	ภายในกลุ่ม	16.38	413	0.04		
	รวม	17.04	415			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 2 ด้าน คือ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และด้านแรงจูงใจ/เจตคติ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe') ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างจากประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ พบว่า ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe') ดังตาราง 3.1 และ 3.2

ตาราง 3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับความความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ของผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.36	4.38	4.18
ต่ำกว่า 5 ปี	4.36		-0.03	0.18
5-10 ปี	4.38			0.21*
มากกว่า 10 ปี	4.18			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3.1 พบว่า ความความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ของผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.36 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.38 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3.2 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ของผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.39	4.49	4.30
ต่ำกว่า 5 ปี	4.39		-0.10	0.09
5-10 ปี	4.49			0.19*
มากกว่า 10 ปี	4.30			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3.2 พบว่า ความความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ของผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ในด้านแรงจูงใจ/เจตคติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.39 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.49 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพบว่า ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร	แหล่งความแปร	SS	df	MS	F	P-Value
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.52	2	0.26	2.768	0.064
	ภายในกลุ่ม	38.42	413	0.09		
	รวม	38.94	415			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	1.00	2	0.50	11.445*	0.000
	ภายในกลุ่ม	18.07	413	0.04		
	รวม	19.07	415			
ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.115	0.891
	ภายในกลุ่ม	108.73	413	0.26		
	รวม	108.80	415			
ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.43	2	0.72	11.219*	0.000
	ภายในกลุ่ม	26.35	413	0.06		
	รวม	27.79	415			
ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ	ระหว่างกลุ่ม	1.28	2	0.64	5.070*	0.007
	ภายในกลุ่ม	52.03	413	0.13		
	รวม	53.31	415			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.537	2	0.27	6.724*	0.001
	ภายในกลุ่ม	16.51	413	0.04		
	รวม	17.04	415			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และ

ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe) ด้านทักษะ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างโรงเรียนใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างโรงเรียนใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ พบว่า โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างโรงเรียนใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตาราง 4.1-4.3

ตาราง 4.1 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ด้านทักษะ

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
		4.24	4.19	4.31
ขนาดเล็ก	4.24		0.04	-0.07
ขนาดกลาง	4.19			-0.11*
ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.31			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.1 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ด้านทักษะ เมื่อจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ย 4.24 โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ย 4.19 และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย พบว่า โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าโรงเรียนใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.2 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
		4.45	4.32	4.44
ขนาดเล็ก	4.45		0.14*	0.02
ขนาดกลาง	4.32			-0.12*
ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.44			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.2 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เมื่อจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ย 4.45 โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ย 4.32 และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ย 4.44 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าโรงเรียนใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.3 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ด้าน แรงจูงใจ/เจตคติ

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
		4.39	4.30	4.43
ขนาดเล็ก	4.39		0.08	-0.05
ขนาดกลาง	4.30			-0.13*
ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.43			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.3 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ด้าน แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เมื่อจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ย 4.39 โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ย 4.30 และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ย 4.43 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย พบว่า โรงเรียนขนาดมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าโรงเรียนใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

3.1 ด้านความรู้

- 1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษา พัฒนาความรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์
- 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงานเกี่ยวกับนวัตกรรม และเทคโนโลยี โดยการสร้างเครือข่ายผู้บริหาร
- 3) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 4) พัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษเพื่อที่จะได้ศึกษาหาความรู้ได้มากขึ้น
- 5) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการบริหาร
- 6) ศึกษาดูงานในสถานศึกษาอื่นทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

3.2 ด้านทักษะ

- 1) จัดอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะกระบวนการคิด พัฒนาทักษะวิชาชีพ
- 2) ฝึกฝนในด้านการสื่อสาร การโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษา
- 3) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะวิชาชีพผู้บริหาร
- 4) จัดให้มีการประกวดนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับผู้เรียนและชุมชน
- 5) พัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

3.3 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

- 1) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความมั่นใจ พัฒนาทัศนคติที่ดี เห็นคุณค่าในตนเอง
- 2) อบรมเชิงปฏิบัติการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง พัฒนาความสามารถในการสำรวจตนเองว่ามีบุคลิกภาพใดที่ต้องพัฒนา และแก้ไข
- 3) พัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อมมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง
- 4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหาร สร้างทีมงานการพัฒนาคุณค่าแห่งตน
- 5) จัดให้นักจิตวิทยาให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา

3.4 ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล

- 1) จัดอบรมพัฒนาบุคลิกภาพ
- 2) ฝึกฝนการรับมือและการแสดงออกต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ
- 3) ให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา
- 4) พัฒนาความเป็นผู้นำ การควบคุมอารมณ์
- 5) พัฒนาพฤติกรรม ลักษณะนิสัย เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษา และเป็นที่ศรัทธาแก่คนทั่วไป

3.5 ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ

- 1) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างแรงจูงใจและเจตคติที่ดีให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) จัดกิจกรรมส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ชุมชน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ มีความตั้งใจที่ดีต่อการบริหารงาน
- 3) มีการมองรางวัลเพื่อเป็นกำลังใจให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา
- 4) ศึกษาดูงานในสถานศึกษาอื่นทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาลำดับดังนี้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านความรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเรียบร้อยถูกกาลเทศะ มีการแสดงออกและวางตัวเหมาะสม ความเป็นผู้นำ น่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ การที่จะได้มาซึ่งตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องมีกระบวนการคัดเลือก และพัฒนาในด้านต่าง ๆ ก่อนดำรงตำแหน่ง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีการจัดอบรม ประชุม สัมมนา ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจ/เจตคติที่ดีในการทำงาน และก่อนที่บุคคลจะได้รับคัดเลือกนั้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจก่อนที่จะได้รับตำแหน่ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองที่ดี มีความรู้มาพอสมควร เมื่อได้รับตำแหน่งผู้บริหารจึงมีบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลที่ดี มีแรงจูงใจ/เจตคติ ที่ดีในการทำงาน มีความรู้ และความคิดเห็นที่ดีเกี่ยวกับตนเอง ในระดับมากกว่าด้านอื่น ๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตระหนักถึงการให้ความสำคัญในการส่งเสริมและผลักดันให้สถานศึกษาในสังกัดบริหารและจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพมาตรฐาน พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ และมีความ รับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และมีค่านิยมที่ดีด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมบูรณาการ มีพันธกิจในปีการศึกษา 2561 ข้อที่ 5 พัฒนาคุณภาพโรงเรียน คุณภาพผู้บริหารครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ได้จัดทำโครงการ ซึ่งได้แก่ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ได้มีการจัดประชุม สัมมนา อบรม แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษาเป็นสำคัญ จึงทำให้ผู้บริหารมีสมรรถนะและมีความพร้อมในการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล แรงจูงใจ/เจตคติ ซึ่งโครงการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมสมรรถนะการบริหารงานให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงทำให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และในปัจจุบันมีโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์ ได้แก่ โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยมีเป้าประสงค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการจัดการศึกษา มีเจตคติที่ดีได้พัฒนาความสามารถและประสบการณ์ในการดำเนินงานขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาที่รองรับการปฏิรูปการจัดการศึกษา และโครงการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด มีความเข้าใจในนโยบายและแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

ผลงานวิจัยดังกล่าวที่ พบว่า ระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อขิต (2559, หน้า 105) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 110) ซึ่งได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิศ อินทะสุระ (2551, หน้า 74-77) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริจันทร์ พลอยกระโทก (2551, หน้า 61-65) ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ หอเจริญ (2559, หน้า 96) ซึ่งได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านของทักษะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทักษะนั้นจะต้องมีการฝึกฝนพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ก็ได้มีการจัดอบรมพัฒนาทักษะวิชาชีพผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่าเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 2 ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ ด้านความรู้ และด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่งภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์ อ่างคำ (2561, หน้า 78) เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552) ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร การวิจัย พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ นลพรรณ ศรีสุข (2558) ซึ่งได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยเมื่อจำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษา พบว่า ตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกันความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคินี มีวารา (2559, บทคัดย่อ) โดยได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอทองผาภูมิตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ทั้งภาพรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 สอดคล้องกับ เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร การวิจัยพบว่า ครูที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ได้แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านความรู้ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษา พัฒนาความรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม และเทคโนโลยี โดยการสร้างเครือข่ายผู้บริหาร ด้านทักษะ จัดอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะกระบวนการคิด พัฒนาทักษะวิชาชีพด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความมั่นใจ พัฒนาทัศนคติที่ดี เห็นคุณค่าในตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ส่งเสริมให้มีการประเมินความพึงพอใจผู้บริหารสถานศึกษา จัดอบรมพัฒนาบุคลิกภาพ การรับมือและการแสดงออกต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ สร้างแรงจูงใจและเจตคติที่ดีให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จัดกิจกรรมส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ชุมชน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ มีความตั้งใจที่ดีต่อการบริหารงาน

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ ทรงพล เทพคำ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคเหนือตอนบน พบว่า ด้านแรงจูงใจ ได้แก่ การมุ่งเน้นด้านการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในการทำงานร่วมกันในเชิงสร้างสรรค์ เกิดความเข้าใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการ ทำงานของบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล ก่อให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อันจะเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานในทุกระดับด้านเจตคติได้แก่การมุ่งเน้นตามหลักของภาวะผู้นำที่ว่า ครองตน ครองคน ครองงาน และด้านค่านิยมได้แก่การมุ่งเน้น ให้มีนิสัยการทำงานโดยการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาอย่างมีเหตุผล มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องตามแผนงาน โครงการที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดย ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม และนางลักษณ์ ใจฉลาด (2559) ได้การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ผู้บริหารควรศึกษาค้นคว้า เข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านช่องทางที่หลากหลาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาแนวทางพัฒนาการพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจด้านการบริการที่ดีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อบรมเพื่อพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหาร และเผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Clark (1999) ที่กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถซึ่งบุคคลสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้โดยผ่านการศึกษา การฝึกอบรมจากประสบการณ์หรือความสามารถที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1.1 ให้หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ แก่ผู้บริหาร โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาถ่ายทอด
- 1.2 จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน และผู้บริหารกับ ผู้ร่วมงาน โดยเปิดรับความคิดเห็นและสนทนาร่วมกัน เพื่อพัฒนาและแก้ไขจุดบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น
- 1.3 สนับสนุนโดยกำหนดเป็นนโยบายส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา แล้วแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติในลักษณะโครงการพัฒนาความสามารถในการบริหารงานอย่างถูกต้อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษา พัฒนาแอปพลิเคชัน เพื่อการเรียนรู้สำหรับผู้บริหาร
- 2.2 ควรศึกษา พัฒนาหลักสูตรการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นและครอบคลุมการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ทรงพล เทพคำ. (2557). การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม และนางลักษณ์ ใจฉลาด. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 6(2), 59-72.
- นภารัตน์ หอเจริญ. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นลพรรณ ศรีสุข. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปาริฉัตร ช่อขิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พรพิศ อินทะสุระ. (2551). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภคินี มีวารา. (2559). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. เข้าถึงได้จาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewindex/348.ru>. 1 ธันวาคม 2563.
- ศิริจันทร์ พลอยกระโทก. (2551). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- Clark. (2009). *The competency : Organizational behavior*. Upper Saddle River. N.J.: Pearson Education International.