



สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

เกรียงไกร แสนสุข

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์  
ของ  
เกรียงไกร แสนสุข

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
เมษายน 2564  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SCHOOL ADMINISTRATORS' COMPETENCIES INFLUENCING THE  
EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER NAKHON PHANOM  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY  
KRIANGKRAI SANSOOK

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Education Degree of Educational Administration  
at Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ เกอริ่งไกร แสนสุข

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการสอบ

(ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม)

กรรมการสอบและ  
ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

(ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร)

กรรมการสอบ  
แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร)

กรรมการสอบและ  
กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

(ดร.ประภัสร สุภาสอน)

กรรมการสอบ  
ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 16 เดือน เมษายน พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือมาโดยตลอดจากท่าน ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพ์บุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำและความช่วยเหลือด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.วิไลวรรณ สิทธิศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ว่าที่ร้อยตรีวิทยา วงษาเนา ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประสานมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และนายสมใจ พิมพ์ภา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ที่คอยเป็นกำลังใจและแรงใจอันสำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจน ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ในชีวิตอันดั่งงามและเสริมสร้างสติปัญญาให้แก่ผู้วิจัย

เกรียงไกร แสนสุข

ชื่อเรื่อง	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ผู้วิจัย	เกรียงไกร แสนสุข
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 321 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างนี้ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 66 คน ครูผู้สอน จำนวน 189 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.80-0.96 ด้านสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.83-0.93 ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นของเท่ากับ 0.94 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.83-0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-Way ANOVA, ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน

ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

4. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .762

5. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารสถานศึกษา 2) ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 3) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 64.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 28477$

6. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 สมรรถนะ ได้แก่

6.1 สมรรถนะด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องพัฒนาตัวเองในด้านการบริหาร เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยศึกษาจากบุคคลที่ประสบความสำเร็จในสายงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ต้นสังกัดจัดอบรมสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ และมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ

6.2 สมรรถนะด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ และกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านนี้อย่างสม่ำเสมอ

6.3 สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพการศึกษา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารโรงเรียน เพิ่มพูนความรู้ทักษะ ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

**คำสำคัญ:** สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน, ประสิทธิภาพของโรงเรียน

<b>TITLE</b>	School Administrators' Competencies Influencing the Effectiveness of Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2
<b>AUTHOR</b>	Kriangkrai Sansook
<b>ADVISORS</b>	Dr.Surat Duangchatom Dr.Charinda Pimpabut
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2021

## ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing school administrators' competencies influencing the effectiveness of schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 66 school administrators, 189 teachers, and 66 chairmen of the basic education board, obtained through multi-stage random sampling, yielding a total of 321 participants in primary schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2 in the 2020 academic year. The tools used for data collection were a set of 5-scale questionnaires and interview forms. The overall questionnaire had a reliability of 0.98 and a discriminative power from 0.80 to 0.96. In terms of school administrators' competencies, the reliability was 0.96 with a discriminative power ranging from 0.83 to 0.93. Regarding school effectiveness, the reliability was 0.94 with a discriminative power ranging from 0.83 to 0.87. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The overall competencies of school administrators as perceived by participants were at a high level, school effectiveness also was at a high level overall.
2. The overall competencies of school administrators as perceived by participants classified by positions, differed at the .01 level of significance, whereas in

terms of school sizes and work experience, there were overall difference at the .05 level of significance.

3. The overall school effectiveness as perceived by participants, classified by positions, was different at the .01 level of significance, whereas in terms of school sizes and work' experience, there was no overall difference.

4. The school administrators' competencies and school effectiveness had a positive relationship at the .01 level of significance with a correlation coefficient of .762.

5. Seven aspects of school administrators' competencies were analyzed and found that three aspects, regarding: 1) school administration, 2) curriculum, instruction, learning measurement and evaluation, 3) educational quality assurance, could predict the school effectiveness at the .01 level of significance with the predictive power of 64.50 with the standard error of estimate of  $\pm 28477$ .

6. The school administrators' competencies influencing school effectiveness consisted of three aspects needing improvement:

6.1 School Administration. School administrators must improve themselves in administration skills, be a transformational leader by studying from successful administrators, and be a good role model. Schools must also provide seminars, workshops, and learning exchange opportunities for teachers and school administrators through best administrative practices.

6.2 Curriculum, Instruction, Learning Measurement and Evaluation. School administrators must focus on stakeholders' participation in the development process, support teaching and learning management, implement various evaluation and assessment, provide best practice school visits, and ensure regular operational monitoring and evaluation.

6.3 Educational Quality Assurance. School administrators should advance the process of educational quality assurance, arrange workshops for developing new knowledge and skills necessary for school administrators, support best practice school visits, ensure stakeholder participation, and provide regular monitoring and evaluation.

**Keywords:** Competencies of School Administrators, School Effectiveness

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	5
สมมติฐานของการวิจัย .....	6
ความสำคัญของการวิจัย .....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	17
แนวคิด เชิงทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะ .....	18
ความเป็นมาและความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	18
ความหมายสมรรถนะ.....	19
องค์ประกอบสมรรถนะ .....	21
ประเภทของสมรรถนะ.....	23
การประเมินสมรรถนะ.....	25
สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา.....	26
แนวคิด เชิงทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	31
ความหมายของประสิทธิผล.....	31
ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน.....	32
ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน.....	33
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 .....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
งานวิจัยในประเทศ.....	44
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	52

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 55
	ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ..... 55
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 55
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 62
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 65
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 66
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 67
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ..... 68
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 71
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 71
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 73
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 75
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 137
	ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 137
	สมมติฐานของการวิจัย..... 138
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 139
	สรุปผลการวิจัย..... 142
	อภิปรายผล..... 146
	ข้อเสนอแนะ..... 156

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้.....	156
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป.....	156
บรรณานุกรม.....	159
ภาคผนวก.....	167
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	169
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	175
ภาคผนวก ค เครื่องมือการวิจัย.....	201
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	221
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม....	227
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอ แนวทางพัฒนา.....	233
ประวัติวิทยุวิจัย.....	241



## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 และจำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยการลุ่ม จำแนกตามขนาดและอำเภอ..	57
2 จำนวนประชากร ผู้บริหารโรงเรียน ครู ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 แยกตามขนาดของโรงเรียน.....	57
3 ชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา รายอำเภอ โรงเรียนขนาดเล็ก 27 โรงเรียน.....	58
4 ชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา รายอำเภอโรงเรียนขนาดกลาง 21 โรงเรียน.....	60
5 ชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา รายอำเภอโรงเรียนขนาดใหญ่ 18 โรงเรียน.....	61
6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน.....	76
7 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน.....	77
8 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ.....	78

## บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

9	ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	79
10	ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารสถานศึกษา.....	81
11	ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....	82
12	ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน.....	84
13	ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา.....	85
14	ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ.....	86

## บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

15	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน.....	87
16	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารวิชาการ.....	88
17	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารงบประมาณ .....	89
18	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารงานบุคคล.....	91
19	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารทั่วไป.....	92
20	เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	94

## บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

21	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	99
22	เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	99
23	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	101
24	เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	103
25	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	105
26	เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	108

## บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

27	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	109
28	เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกขนาดของโรงเรียน.....	111
29	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	113
30	เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	114
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 .....	116
32	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	117

## บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารวิชาการ.....	118
34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารงบประมาณ.....	120
35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารงานบุคคล.....	122
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารทั่วไป.....	124
37 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	126
38 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาด้านการบริหารสถานศึกษา .....	129
39 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา ด้านหลักสูตร การสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....	132

## บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
40	สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา ด้านการประกัน คุณภาพ การศึกษา..... 135
41	สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม..... 223
42	สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ..... 223
43	สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2..... 225
44	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2..... 229
45	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2..... 231

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	11
2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง Iceberg Model.....	18
3 แผนที่แสดงเขตบริการ สพป.นครพนม เขต 2 .....	39
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร.....	235
5 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชชัย ไพไהל.....	235
6 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์.....	236
7 สัมภาษณ์ ดร.วีรพล สารบรรณ.....	236
8 สัมภาษณ์ นางสาวชลัดดา ภูมิวัฒน์.....	237
9 สัมภาษณ์ นางปิติพร พานิชกิจ.....	237
10 สัมภาษณ์ ดร.เจริญพร คำจารย์.....	238
11 สัมภาษณ์ ดร.อรพรรณ ไชยปัญหา.....	238
12 สัมภาษณ์ นางสาวสุศรี อัครเนตร.....	239
13 สัมภาษณ์ นายวิทวัส อินอุเทน.....	239



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัยทุกกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคนที่สุดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศและสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วน ในสังคมผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับ และพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีกรอบทิศทางและเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่สนองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง แนวพระราชดำของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 เกี่ยวกับการสร้างบุคลิกและอุปนิสัยที่ดีงาม (Character Education) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560–2564) และรองรับกับโครงสร้างประชากร บริบทการจัดการศึกษาของประเทศและสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของ กระแสโลกาภิวัตน์ ในโลกศตวรรษที่ 21 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 สู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการประกอบด้วยสาระของแผนฯ ที่มี ความชัดเจนครบถ้วนและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกระดับการศึกษา การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนตั้งแต่ระดับ นโยบายระดับปฏิบัติ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แก่ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนเพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของแผนการศึกษา แห่งชาติ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผน การศึกษาแห่งชาติ และการนำแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติทุกระดับ เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วน ร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่มีอุดมการณ์และมีแนวทางการพัฒนาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำภาวะผู้นำการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้จัดการการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง ปฏิสัมพันธ์และการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน สามารถกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เลือกใช้ทฤษฎีหลักการและกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม สามารถบริหารวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้ สามารถปฏิบัติการประเมิน และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนและการสอนเสริม การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ บริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ บริหารกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมนักเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้รู้จักการจัดการและคิดเป็น บริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ หลักธรรมาภิบาลและความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด ดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารสถานศึกษา 4) หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ 5) กิจการและกิจกรรมนักเรียน 6) การประกันคุณภาพการศึกษา 7) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556 หน้า 47 – 49)

ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามกฎกระทรวงซึ่ง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ “ให้ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณา ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือโรงเรียนในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่ กรณี ในเรื่อง ดังต่อไปนี้” 1) งานการบริหารวิชาการ 2) งานการบริหารงบประมาณ 3) งานการบริหารงานบุคคล 4) งานการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29 – 35)

ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้เรียนในชั้นเรียนก็ตาม แต่ถ้าผู้บริหารปฏิบัติตนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมของโรงเรียนที่มุ่งเน้นเป้าหมายความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนมีความมุ่งมั่น และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คณะครูเข้าใจตรงกันว่าโรงเรียนมีเป้าหมายอย่างไร ส่งเสริมให้ครูคิดนอกกรอบ และแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาจัดการเรียนการสอนของตน โดยใช้เทคนิควิธีสอนที่แปลกใหม่ และกระตุ้นให้คณะครูมีความผูกพันกับเป้าหมายร่วม และร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยแสดงความคาดหวังต่อผลการทำงานของครูในระดับสูง ตลอดจนการรู้จักและเข้าใจถึงความต้องการและให้ความช่วยเหลือครูแต่ละคน ให้พัฒนาตน พัฒนางาน ก็จะทำให้ครูเข้าใจความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาก็จะทำให้ครูพึงพอใจและเกิดความผูกพันกับงานกับวิชาชีพครู และผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีสาระหลักอยู่ที่การมุ่งยกระดับการทำงานของครู ให้มีความพยายามเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความเสียสละทุ่มเท เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งก็คือ ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนนั่นเอง (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2555, หน้า 134)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วยโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ รวม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม ภารกิจหลัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีเป้าหมาย เพื่อ 1) ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาการที่เหมาะสมตามวัยมีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 4) โรงเรียนมีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและใช้ศาสตร์พระราชาพัฒนาคุณภาพผู้

ระดับมาตรฐานสากล 5) มีเครือข่ายในการบริหารจัดการ เน้นการทำงานแบบบูรณาการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา 6) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และโรงเรียนมีการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2, 2562)

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เขตซึ่งเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการนำพาการพัฒนาโรงเรียนหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง นำไปข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนตลอดจนเป็นการพัฒนาตนเองของ ผู้บริหารโรงเรียน ในการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ และเปรียบเทียบประสิทธิผลของ โรงเรียนอันจะส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทย

## คำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนด คำถามสำหรับ การวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของ โรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ประสิทธิภาพของของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของ โรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาด ของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาด ของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

### สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
5. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
6. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

## ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ได้ทราบระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. ได้ทราบระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3. ได้ทราบข้อแตกต่างของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและระดับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

4. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

5. ได้ทราบแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

6. ได้ขอเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพ ของคุรุสภา ซึ่งคณะกรรมการคุรุสภาได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนไว้ 7 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556 หน้า 47 - 49)

- 1.1.1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ
- 1.1.2 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 1.1.3 ด้านการบริหารสถานศึกษา
- 1.1.4 ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.1.5 ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน
- 1.1.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.1.7 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

## 1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม ผู้วิจัยใช้แนวคิดการบริหารงานตามขอบข่ายและภารกิจ การบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียนตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29-35) ดังนี้

- 1.2.1 งานการบริหารวิชาการ
- 1.2.2 งานการบริหารงบประมาณ
- 1.2.3 งานการบริหารงานบุคคล
- 1.2.4 งานการบริหารทั่วไป

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 181 โรงเรียน จำนวน 1,951คน จำแนกเป็น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2563)

- 2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน 181 คน
- 2.1.2 ครูผู้สอน 1,589 คน
- 2.1.3 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 181 คน



## 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 321 คน จำแนกเป็น

2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน 66 คน

2.2.2 ครูผู้สอน 189 คน

2.2.3 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 66 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ซึ่งกำหนดเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ จำนวน 321 คน การได้มาของตัวอย่างนี้ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นในการเลือกครู ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงในการเลือกผู้บริหารโรงเรียนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.1.3 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

### 3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้แนวคิดของมาตรฐานวิชาชีพ ของคุรุสภา ซึ่งคณะกรรมการคุรุสภาได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนไว้ 7 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556 หน้า 47-49)

3.2.1.1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

3.2.1.2 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

3.2.1.3 ด้านการบริหารสถานศึกษา

3.2.1.4 ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการ

เรียนรู้

3.2.1.5 ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน

3.2.1.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

3.2.1.7 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

3.2.2 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ตามกฎกระทรวงซึ่ง กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติ การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) ดังนี้

3.2.2.1 งานการบริหารวิชาการ

3.2.2.2 งานการบริหารงบประมาณ

3.2.2.3 งานการบริหารงานบุคคล

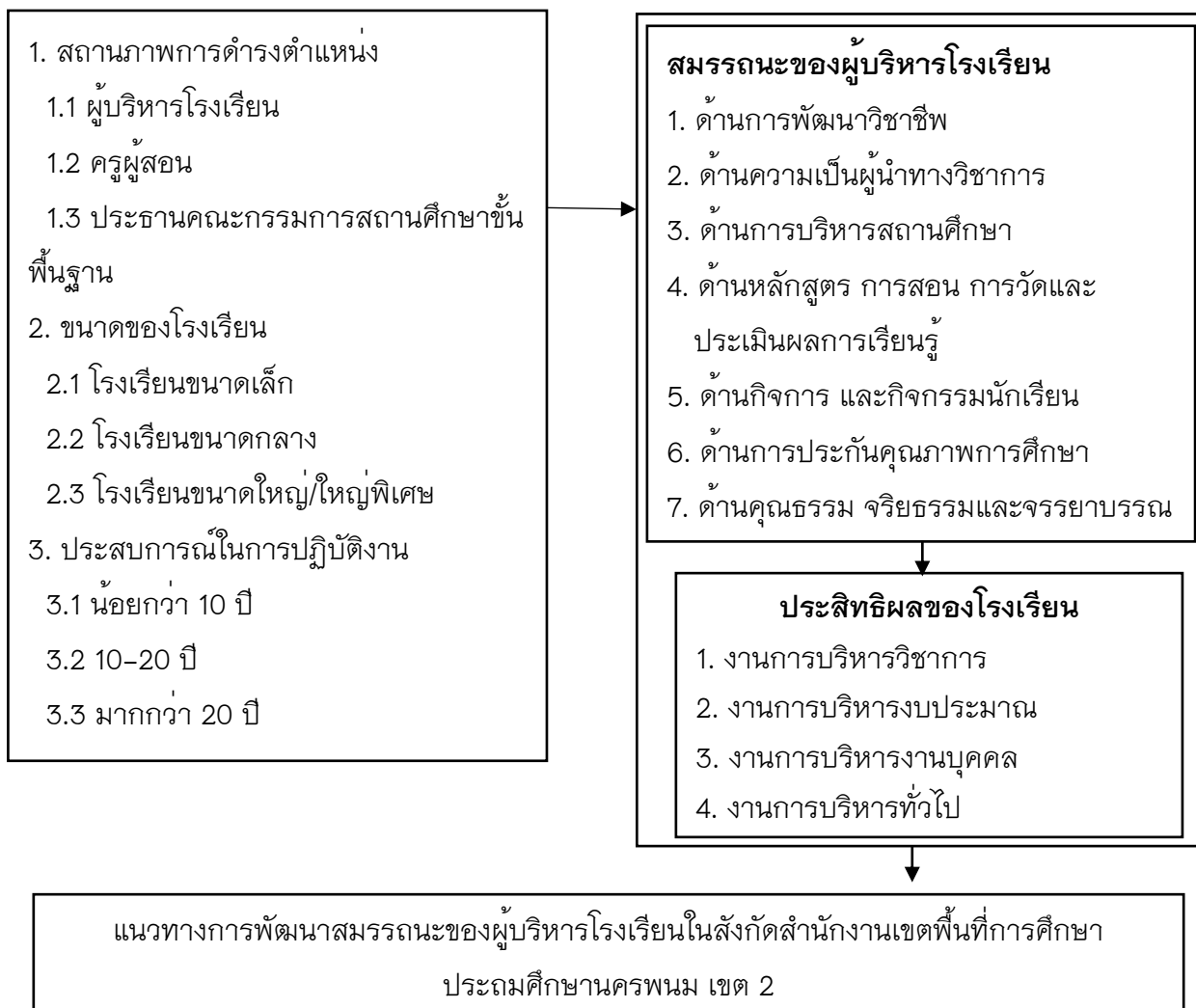
3.2.2.4 งานการบริหารทั่วไป

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้อาศัยเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของคุรุสภา ซึ่งคณะกรรมการคุรุสภาได้ กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนไว้ 7 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556 หน้า 47 - 49) และประสิทธิภาพผลของโรงเรียน 4 งาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29-35) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง หมายถึง ความสามารถในด้านคุณลักษณะความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ มโนทัศน์และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้น สามารถสร้างผลงาน ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการครูสภาได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนไว้ 7 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556 หน้า 47-49)

1.1 การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีอุดมการณ์ของ ผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนา วิชาชีพ จิตวิญญาณ อุดมการณ์ของผู้บริหาร การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหาร สถานศึกษา ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

1.2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน สามารถ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา บริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและ ท้องถิ่นได้ การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ การนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้จัดการการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เติบโตเต็มตาม ศักยภาพ การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง ปฏิสัมพันธ์และการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน

1.3 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนด นโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิ สังคม สามารถบริหารวิชาการ บริหาร แหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้

1.4 หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทาง ใหม่ได้ สามารถปฏิบัติการประเมิน และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนและการ สอนเสริม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.5 กิจการและกิจกรมนักเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ บริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ บริหารกิจกรรมเสริมหลักสูตรและ กิจกรรมนักเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้รู้จักการจัดการและคิดเป็น การบริหาร จัดการให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน

1.6 การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

1.7 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม ปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพ หลักธรรมมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม และ จริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ตามขอบข่าย ภารกิจ การบริหารโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งประกอบด้วย 4 งาน ดังนี้

2.1 งานการบริหารวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัด หลักสูตรโรงเรียนให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วม ในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการ นิเทศภายในโรงเรียน มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

2.2 งานการบริหารงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาศึกษาของโรงเรียน มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูล ทรัพยากร จัดทำระบุนฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ควบคุมตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของ โรงเรียน

2.3 งานการบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการ วิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน ให้เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้ง คณะกรรมการ พิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการ ทำงานให้กับครูและ บุคลากรทางการศึกษา

2.4 งานการบริหารทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการ วางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของ โรงเรียน มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชน รวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและ อำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 งานในโรงเรียน

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น
  - 3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
    - 3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูประจำการ ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
    - 3.3 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนโดยใช้ เกณฑ์การคำนวณจำนวนนักเรียนของ ก.ค.ศ. โดยแบ่งโรงเรียนเป็น 3 ขนาด ดังนี้
  - 4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน
  - 4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน
  - 4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
  - 5.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี
  - 5.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี
  - 5.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี
6. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ ที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาและขยายโอกาส ประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 181 โรงเรียน
7. แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน โดยนำผลการศึกษาที่พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 เลือกด่านที่มีอำนาจพยากรณ์มาร่างเป็นแบบ  
สัมภาษณ์แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน  
10 คน ได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ที่สมบูรณ์  
ต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

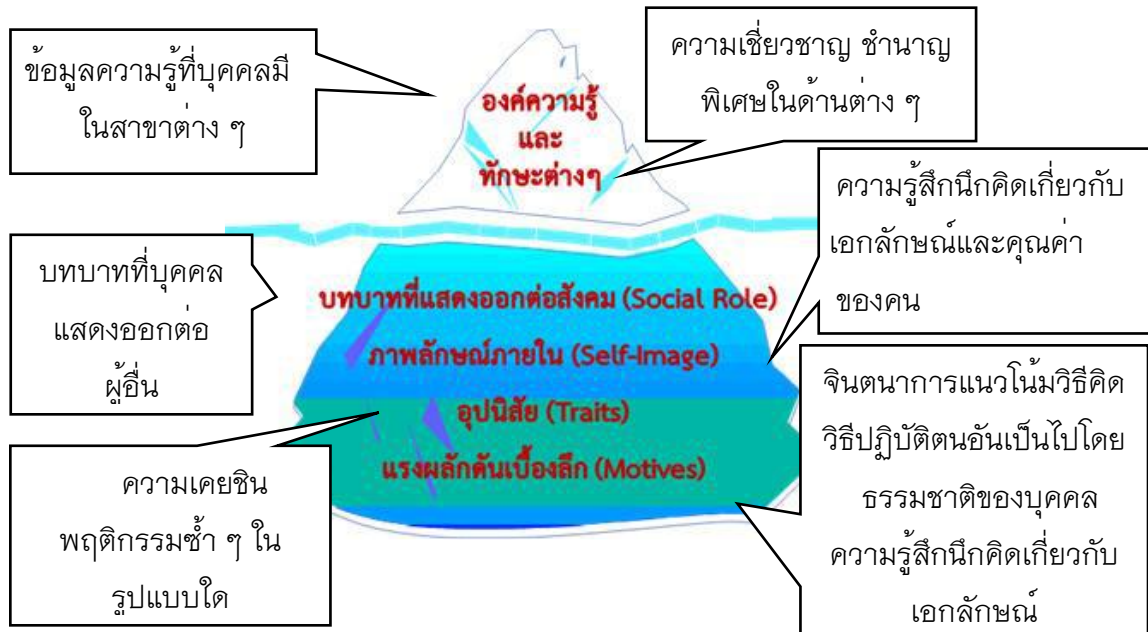
1. แนวคิด เชิงทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะ
  - 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ
  - 1.2 ความหมายสมรรถนะ
  - 1.3 องค์ประกอบสมรรถนะ
  - 1.4 ประเภทของสมรรถนะ
  - 1.5 การประเมินสมรรถนะ
2. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
3. แนวคิด เชิงทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
  - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
  - 3.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน
  - 3.3 ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ



# 1. แนวคิด เชิงทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะ

## 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการ ชื่อ David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยก บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) McClelland ผู้เสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นคนแรก ได้อธิบายเรื่องสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยาก ด้วยการศึกษาค้นคว้า อบรม และการฝึกปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนใหญ่สุดที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพลักษณ์ของตนเองและบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก



ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง Iceberg Model  
(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550, หน้า 2-3)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551, หน้า 35–73) กล่าวว่า การนำแนวคิด สมรรถนะ (Competency) มีประโยชน์คือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ของ องค์การ และช่วยการสร้างกรอบแนวคิดพฤติกรรม ความเชื่อ ทักษะของคนในองค์การ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ขององค์การและเปรียบเทียบในตัวแรงปฏิกิริยาให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ได้ดีและเร็วขึ้น สร้างวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้ ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์การโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์การได้ชัดเจนมากขึ้นช่วยป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์การตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้วยทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือการคัดเลือกบุคลากร ช่วยให้การคัดเลือก คนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้นเพราะคนบางคนเก่งมีความรู้ความสามารถสูง หรือประสบการณ์ดีแต่อาจจะไม่เหมาะกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่ เหมาะกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การก็ได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จัดทำโมเดลสมรรถนะสำหรับ ข้าราชการพลเรือนไทย ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) และ สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competencies) โดยสมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะเชิงพฤติกรรม ที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญใน อาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ ส่วนสมรรถนะประจำกลุ่ม คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับ กลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดี ยิ่งขึ้น เช่น สมรรถนะประจำกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ คักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การควบคุมตนเอง และการให้อำนาจแก่ผู้อื่น เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550, หน้า 33–34)

## 1.2 ความหมายสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความหมาย ของสมรรถนะไว้ ดังนี้

สัญญาดา ศิริบุรพงศา (2553, หน้า 22) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมจำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาวีวรรณ์ น้อยดี (2553, หน้า 15) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2554, หน้า 17) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การบูรณาการความสามารถ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้บริหารที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์ (2555, หน้า 19) กล่าวว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทั้งวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุวิมล ศรียงค์ (2555, หน้า 11) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics) และแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน

วิษพงษ์ อุ้ยวงศ์ (2561, หน้า 21) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะตนที่เกิดจากความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมถึง คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ เมื่อหลอมรวมสิ่งที่กล่าวมารวมกันจะช่วยทำให้การทำงาน เกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถในด้านคุณลักษณะความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ มโนทัศน์และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้น สามารถสร้างผลงาน ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 1.3 องค์ประกอบสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะไว้ ดังนี้

รัตนศิริ เข้มราช (2553, หน้า 44) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ

ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะของวิชาชีพ อันทำให้บุคคลต้องมีความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างไรบ้างจึงจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ
2. ทักษะ (Skills) ได้แก่ความสามารถหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการใช้อวัยวะของร่างกาย และการใช้ทักษะการคิดทางสมองซึ่งทำให้บุคคลสามารถทำอะไร ๆ ได้
3. คุณลักษณะ (Attributes) ที่บุคคลต้องมี อันประกอบด้วย
  - 3.1 แรงจูงใจ หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงขับให้บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
  - 3.2 พฤติกรรมและอุปนิสัย หมายถึงลักษณะทางกายภาพที่มีการตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
  - 3.3 อึดทนโน้ทนึ้น หมายถึง ทักษะคติ ค่านิยม หรือจินตภาพส่วนบุคคล

วรรณชัย จองแก (2554, หน้า 21) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะ (skills) เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และมีปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของครูในการสอนที่สอนมานานโดยไม่ดูตำรา ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความมุ่งมั่นจากจิตใจและร่างกาย โดยความสามารถนี้จะรวมไปถึงการคิดเชิงระบบ ที่จะต้องคิดถึงความเป็นเหตุเป็นผลด้วย
2. ความถนัด (aptitude) จะเป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิมจะนำไปสู่ทักษะและความรู้ซึ่งเป็นประสบการณ์ เป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม และความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลังที่จำเป็นต้องใช้การเรียนรู้ความพยายามศึกษาหาข้อมูล
3. ความรู้ (knowledge) เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการสอนของครู และความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น
4. ทักษะคติหรือแนวคิดของตน (self concept) เป็นทักษะคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือ สิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเป็น ซึ่งจะสามารถ

สังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกมา เช่น เป็นคนที่มีความเชื่อ มั่นในตนเองสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

5. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (personal characteristic or attributes) เป็นบุคลิกประจำตัวของบุคคล หรือ เป็นอุปนิสัย เป็นคุณลักษณะที่มักจะแสดงออกเพื่อโต้ตอบต่อสถานการณ์ ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม สถานการณ์และประสบการณ์ของแต่ละคน เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

6. แรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายใน (motivation) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

Clark (1999, อ้างถึงใน อนันต์ พันนึก, 2554, หน้า 20) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการด้วยกัน ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Attributes) ซึ่งสามารถสังเกตได้หรือสามารถวัดได้

2. ความรู้ ทักษะ และความสามารถเหล่านี้จะแต่งแยกความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถปฏิบัติงานได้ดีและผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ออกจากกันได้

Spencer and Spencer (1993, หน้า 9 อ้างถึงใน วานิช บุญครอบ, 2556, หน้า 13) อธิบายว่า ภายใต้ความหมายของคุณลักษณะเฉพาะของสมรรถนะ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) แรงจูงใจ (Motives) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลมักเฝ้าคิดถึงตลอดเวลาหรือมักต้องการตลอดเวลาซึ่งนำไปสู่การกระทำของบุคคล หรือเป้าหมายเฉพาะบางเรื่องขณะเดียวกันก็ขัดขวางและคัดสรรพฤติกรรมให้แตกต่างจากเป้าหมายหรือพฤติกรรมอื่น ๆ 2) ลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองที่ทำสม่ำเสมอกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับ 3) มโนทัศน์ในตน (Self-concept) หมายถึง ภาพลักษณ์ของตัวเอง คุณค่าความเชื่อหรือทัศนคติของบุคคล 4) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข่าวสารหรือข้อมูลที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องเฉพาะนั้น ๆ และ 5) ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถที่จะแสดงออก หรือกระทำเรื่องงานทั้งที่เป็นงานด้านจิตใจหรือกายภาพ

จากการอธิบายถึงองค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะสรุปได้ว่า องค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะ คือ ทักษะ (skills) ความถนัด (aptitude)

ความรู้ (knowledge) ทักษะหรือแนวคิดของตน (self concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (personal characteristic or attributes) แรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายใน (motivation) โดยจากองค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะอาจเกิดจากความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เองหรือเกิดจากความสามารถที่สร้างขึ้นได้ภายหลังซึ่งอาจเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

#### 1.4 ประเภทของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, หน้า 33-34)

กำหนดแบบสมรรถนะ(Competency mode)สำหรับข้าราชการพลเรือนไทย เพื่อใช้ในการบริหารและประเมินผลงานตลอดจนพัฒนาศักยภาพข้าราชการ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะหลัก สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2553, หน้า 59-62) ได้อธิบายการจัดแบ่ง

Competency ที่ใช้กันอยู่ใน องค์การ โดยส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

4.1 Core Competency (CC) หมายถึง ความสามารถหลักหรือ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ หลักที่คาดหวังต้องการให้พนักงานทุกคนมีเหมือนกัน ซึ่งความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะ วิเคราะห์มาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ / พันธกิจ หรือนโยบายขององค์กร ผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดความสามารถหลักเพื่อใช้เป็นกรอบในการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับ สูงสุดขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงแต่ละสายงานหรือกลุ่มงานต่าง ๆ จะร่วมกันวิเคราะห์และ กำหนดความสามารถหลักที่เหมาะสมของแต่ละองค์กร ทั้งนี้ ความสามารถหลัก ที่กำหนดขึ้นนั้นจะมีจำนวนไม่มากนักไม่เกิน 5 ข้อ ซึ่งความสามารถหลักของแต่ละสายงานองค์กรที่กำหนดขึ้นนั้นจะไม่เหมือนกัน

4.2 Managerial Competency (MC) หมายถึง ความสามารถด้าน

บริหารจัดการองค์กร หรือ Professional Competency (PC) หรือ Structural Competency (SC) อย่างไรก็ตามถึงแม้จะเรียกชื่อไม่เหมือนกันแต่แนวคิดเหมือนกัน คือ เป็นความสามารถที่คาดหวังจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานขึ้นไปที่ต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถด้านบริหารจัดการเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และคาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ทั้งนี้ความสามารถด้านบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นในองค์กรจะมีจำนวนไม่มากนักประมาณไม่เกิน 5 ข้อ ผู้ที่หน้าที่วิเคราะห์ความสามารถด้าน บริหารจัดการ ที่คาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรและ ผู้บริหารระดับสูงของ

แต่ละกลุ่มงานหรือสายงานต่าง ๆ

4.3 Functional Competency (FC) หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้าน ตำแหน่งที่มีหน้าที่ต่างกัน FC ของแต่ละตำแหน่งงานจะไม่เหมือนกัน พบว่าการกำหนด FC สามารถแบ่งแยกได้ 2 ส่วน ได้แก่

4.3.1 Common Functional Competency เป็นความสามารถตามสายงาน/สายวิชาชีพ ทั้งนี้องค์กรจะกำหนดสายงาน/สายวิชาชีพ โดยพิจารณาลักษณะงานที่เหมือนกันจัดให้อยู่ในสายงานสายวิชาชีพเดียวกัน และกำหนดความสามารถที่เหมาะสมกับสายวิชาชีพ โดยทุกตำแหน่งงานที่อยู่ในสาขาวิชาชีพนั้นจะมี Common Functional Competency ที่เหมือนกัน ซึ่งจะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อ อาทิเช่น Common Functional Competency ของสายงานบุคคลและธุรการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การติดต่อประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

4.3.2 Specific Functional Competency เน้นความสามารถเฉพาะงานที่ไม่เหมือนกันแตกต่างกันตามขอบเขตที่รับผิดชอบ (Job Description JD) ของแต่ละตำแหน่งงาน พบว่า Specific Functional Competency จะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อ ตามขอบเขตที่แตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้วิเคราะห์หา Specific Functional Competency ก่อน หลังจากนั้น จึงให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

ดังนั้น ในการกำหนด Competency ทั้ง 3 ประเภทของแต่ละองค์กรจะแตกต่างกัน พบว่า Competency เป็นปัจจัยที่สำคัญที่องค์กรหลายแห่งได้นำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกำหนดให้น้ำหนักรวมมีค่าเท่ากับ 100% และมีน้ำหนักกระจายแบ่งสัดส่วนของ Competency ทั้ง 3 ประเภท ได้แก่ Core Competency Managerial Competency และ Functional Competency ซึ่งน้ำหนักของ Competency ทั้ง 3 แบบนี้ในแต่ละองค์กรจะไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรให้ความสำคัญกับประเภทใดมากกว่ากัน

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 46) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมและคุณธรรมจริยธรรม

2) สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์สังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร และการมีภาวะผู้นำ

จะเห็นได้ว่า สมรรถนะจำแนกเป็นประเภทแตกต่างกันออกไปตามเกณฑ์ การจำแนกของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก สิ่งที่เป็นพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ และสมรรถนะประจำสายงาน เป็นสมรรถนะที่มุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีที่สุดเลิศในงาน นำเอาความรู้มาประยุกต์ใช้ในการงานให้ประสบผลสำเร็จ ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่ง จึงถือเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ

### 1.5 การประเมินสมรรถนะ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2551, หน้า 1-9) ได้ให้ความหมายของแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan = ID-Plan) ว่าเป็นแผนที่บุคคลได้กำหนดขึ้นเป็นแนวทางในการเสริมสร้างหรือเพิ่มพูนสมรรถนะ คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมุ่งสู่คุณภาพระดับสูงและบรรลุเป้าหมายวิชาชีพของตน โดยแผนพัฒนาตนเองดังกล่าวมีประโยชน์

1. ทำให้แต่ละคนมีแผนสำหรับพัฒนาตนเองจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้
2. ทำให้รู้สมรรถนะเด่น และสมรรถนะที่บกพร่องของตน
3. ทำให้การพัฒนาตนเองเกิดจากความต้องการ และความพร้อมของผู้จัดทำแผนเอง
4. ทำให้ได้แนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย
6. ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

อารีวรรณ น้อยดี (2553, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินสมรรถนะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรและองค์กร โดยมีรายละเอียดหลักของการประเมินได้ 2 กลุ่ม คือ



1. การประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาตนเองทั้งนี้เพื่อเป็นการตรวจสอบความสามารถของตนเองว่ามีสมรรถนะการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องอยู่ในระดับใด และจะได้ข้อมูลสำหรับการพัฒนาตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่องค์การต้องการ เพื่อสามารถจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID-Plan) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ให้มีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีหลักการในการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง คือ เป็นการวางแผนดำเนินการโดยใช้ข้อมูล that เชื่อถือได้เป็นฐาน เป็นการพัฒนาตนเองโดยใช้รูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และเป็นการพัฒนาที่มุ่งประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญรวมทั้งความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

2. การประเมินสมรรถนะเพื่อการวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการจำเป็นของบุคลากรเป็นรายบุคคลและเป็นระบบและเพื่อจะได้มีข้อมูลที่จะใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ชัดเจนและเชื่อถือได้ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางพิจารณาคัดเลือก/แต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่มีอยู่

สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาองค์การ เป็นการวางแผนดำเนินการโดยใช้ข้อมูล that เชื่อถือได้เป็นฐาน โดยการนำแนวคิดของสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 2. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพ ของคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา) ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้ ซึ่งคณะกรรมการคุรุสภาได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนไว้ 7 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556 หน้า 47-49)

### 2.1 การพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

#### 2.1.1 สาระความรู้

##### 2.1.1.1 จิตวิญญาณของผู้นำ

##### 2.1.1.2 การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1.3 ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

2.1.1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

2.1.2 สมรรถนะ

2.1.2.1 มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

2.1.2.2 สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

สรุป การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ จิตวิญญาณ อุดมการณ์ของผู้บริหาร การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

2.2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

2.2.1 สาระความรู้

2.2.1.1 การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ

2.2.1.2 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.2.1.3 การนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้จัดการการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ

2.2.1.4 การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง

2.2.1.5 ปฏิสัมพันธ์และการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน

2.2.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และท้องถิ่น

2.2.2 สมรรถนะ

2.2.2.1 สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.2.2.2 สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้

สรุป ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา บริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้ การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ การนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้จัดการการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ การบริหาร ความเสี่ยงและความขัดแย้ง ปฏิสัมพันธ์และการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน

## 2.3 การบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

### 2.3.1 สารความรู้

2.3.1.1 ทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และหน้าที่ในการบริหาร

2.3.1.2 การบริหารวิชาการเพื่อคุณภาพและความเป็นเลิศ

2.3.1.3 การบริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการ

จัดการเรียนรู้

2.3.1.4 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการ

เรียนรู้

2.3.1.5 การบริหารงานบุคคล

2.3.1.6 การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่

2.3.1.7 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1.8 การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหาร

สถานศึกษา

### 2.3.2 สมรรถนะ

2.3.2.1 สามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2.3.2.2 เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม

2.3.2.3 สามารถบริหารวิชาการ บริหาร แหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม สามารถบริหารวิชาการ บริหาร แหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

## 2.4 หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

### 2.4.1 สารความรู้

2.4.1.1 พัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา

2.4.1.2 การจัดการเรียนการสอนและการสอนเสริม

### 2.4.1.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

#### 2.4.2 สมรรถนะ

2.4.2.1 สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอน  
ในแนวทางใหม่ได้

2.4.2.2 ปฏิบัติการประเมิน และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและ  
การจัดการเรียนรู้

สรุป หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง  
ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทาง  
ใหม่ได้ สามารถปฏิบัติการประเมิน และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการ  
เรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนและการ  
สอนเสริม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

#### 2.5 กิจการและกิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย

##### 2.5.1 สาระความรู้

2.5.1.1 บริหารกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมนักเรียนเพื่อ  
พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้รู้จักการจัดการและคิดเป็น

2.5.1.2 บริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน

2.5.1.3 บริหารจัดการให้เกิดการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

##### 2.5.2 สมรรถนะ

2.5.2.1 สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแล  
ช่วยเหลือผู้เรียน

2.5.2.2 สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคี  
ในหมู่คณะ

สรุป กิจการและกิจกรรมนักเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ  
บริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถส่งเสริมวินัย  
คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ บริหารกิจกรรมเสริมหลักสูตรและ  
กิจกรรมนักเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้รู้จักการจัดการและคิดเป็น  
บริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน

#### 2.6 การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

##### 2.6.1 สาระความรู้

2.6.1.1 หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา

2.6.1.2 การประกันคุณภาพภายในและภายนอก

2.6.2 สมรรถนะ

2.6.2.1 สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา  
เพื่อรองรับการประเมินภายนอก

2.6.2.2 นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนา  
สถานศึกษา

สรุป การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ  
จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก  
นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

2.7 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย

2.7.1 สาระความรู้

2.7.1.1 หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต

2.7.1.2 คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2.7.1.3 จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

2.7.2 สมรรถนะ

2.7.2.1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละ  
ให้สังคม

2.7.2.2 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

สรุป คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน  
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม ปฏิบัติตนตาม  
จรรยาบรรณของวิชาชีพ หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม และ  
จริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

### 3. แนวคิด เชิงทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

#### 3.1 ความหมายของประสิทธิผล

มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้นิยามไว้หลายท่าน ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และวาโร เฟิงส์สวัสดิ์ (2554 หน้า 81) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลូវัตถุประสงค์ที่กำหนด ของผู้บริหารและทีมงานในการดำเนินการกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคน และการดำเนินงานกิจกรรมทางวิชาการทุกลักษณะในโรงเรียน

เกษมาพร ทองเอื้อ (2555, หน้า 15) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้ตั้งไว้

วัลลภ ขวัญมา (2557, หน้า 49) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

วานิช บุญครอบ (2556, หน้า 37) ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่น บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

พัชรพล แสงพุ่ม (2557, หน้า 17) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการบริหารทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### 3.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิผลจึงมีความหมายแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของนักวิชาการ หรือผู้บริหารของแต่ละ

โรงเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า ประสิทธิผลของ โรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถเชิงผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 28) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจาก ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครูที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

จารี เล็งหนองแบน (2556, หน้า 24) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้นำผู้บริหารสามารถบริหารจัดการในโรงเรียนโดยอาศัยหลักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้

สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556, หน้า 8) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรของสถานศึกษา สามารถดำเนินการทำให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

อังสนา เข้มไคร (2560, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนมีทัศนคติทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทั้งภายในภายนอกอย่างดี สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีความยืดหยุ่นและการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้

จากแนวคิดหลาย ๆ ทานข้างต้นที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมี ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรร ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มา กระทบทั้งภายในและภายนอก

### 3.3 ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน

การวิจัยในครั้งนี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียนผู้วิจัยใช้ขอบข่ายของการบริหารงานในโรงเรียนตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไข เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขึ้นพื้นฐานพิจารณา ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อโรงเรียนในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้

#### 3.3.1 งานการบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัด หลักสูตรโรงเรียนให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วม ในการวางแผน ให้คำปรึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ขอบข่ายและภารกิจงานการบริหารวิชาการ กฎกระทรวงมี 17 งาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29-39) ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานงานการบริหารวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน



4. การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

#### การศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกัน โรงเรียน

#### และองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั

#### องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและสมงงานงานการบริหารวิชาการของ

#### โรงเรียน

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในโรงเรียน
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

### 3.3.2 งานการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับ การศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูล ทรัพยากร จัดทำระในฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของ โรงเรียน ขอบข่าย และภารกิจงานการบริหารงบประมาณ มีหน้าที่ 22 งาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 40 – 41) ดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอ ต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร งบประมาณ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตามละรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจาก  
งบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติตนอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อ  
การศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ  
ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ  
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ  
จัดหา พัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

### 3.3.3 งานการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการ วิเคราะห์  
วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน ให้เหมาะสมกับ ความรู้  
ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้ง คณะกรรมการ

พิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการ ทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ขอบข่ายและภารกิจงานการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 งาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 52 – 64) ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ

พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

### 3.3.4 งานการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการ วางแผน และ ออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของ โรงเรียน มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล สารสนเทศแก่สาธารณชน รวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในโรงเรียน ขอบข่ายและภารกิจงานการบริหารทั่วไปมี ภาระหน้าที่ 21 งาน (กระทรวงศึกษาธิการ 2550, หน้า 65 – 74) ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก  
โรงเรียน
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตาม  
อัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของ  
บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

## 19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (ก)

การรายงานผลการปฏิบัติงาน

## 20. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

## 21. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ

ลงโทษ นักเรียน

จากนักวิชาการหลาย ๆ ท่านที่กล่าวมาสรุปได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถทุก ๆ ด้าน มีบุคลิกภาพที่ดี มีภาวะผู้นำ มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มีทักษะด้านการสื่อสารและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ อีกทั้งต้องมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ในการบริหารโรงเรียนและที่ขาดมิได้คือสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมใน การบริหาร จึงจะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้ง 4 ด้าน คือ งานการบริหารวิชาการ งานการบริหารงบประมาณ งานการบริหารงานบุคคล และงานการบริหารทั่วไป

#### 4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

##### 4.1 ขนาดและที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตั้งอยู่ที่ถนนศรีสงคราม ท่าดอกแก้ว บ้านปฏิรูป ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่รวม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอ ศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
ทิศตะวันออก	ติดแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกั้นพรมแดน
ทิศใต้	ติดอำเภอมืองนครพนม
ทิศตะวันตก	ติดอำเภอกุสุมาลย์อำเภออากาศอำนวย และอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 3 แผนที่สถานศึกษา สังกัดสพป.นครพนม เขต 2

#### 4.2 ภารกิจหลัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

4.2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

4.2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของโรงเรียนและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และ แจ่งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบและกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

4.2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลโรงเรียนขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษา

4.2.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

4.2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษา

4.2.10 ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะที่ทำงานด้านการศึกษา

4.2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ ระบุ ให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

### 4.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษานโยบายสู่การปฏิบัติ

#### วิสัยทัศน์

“สพป.นครพนม เขต 2 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จัด การศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐานระดับ สากล บนพื้นฐานความเป็นไทยน้อมนำศาสตร์ พระราชาสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน

#### พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและ ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการมีส่วนร่วมการบูรณาการการจัดการศึกษาและเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ อย่างยั่งยืน

#### 4.4 บริบทการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

##### ประถมศึกษานครพนม เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตนับตั้งแต่บรรจุจนถึงวันเกษียณอายุราชการ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน ได้พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่วงการศึกษาให้มีความพร้อมทางด้านสมรรถนะ ความภาคภูมิใจในอาชีพและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และมีความรู้ในสิทธิประโยชน์และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2). เพื่อสร้างความเข้าใจความสัมพันธ์ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด ผลการดำเนินงาน 1) ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และมีความรู้ในสิทธิประโยชน์และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาทุกคนมีความเข้าใจ ความสัมพันธ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2562, หน้า 63)

#### 4.5 ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

##### ผลการปฏิบัติงาน

1. ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ มีการ



ดำเนินงานโครงการที่เป็นนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นผู้เรียน ได้แก่ โครงการงานมหกรรมความสามารถทางศิลปหัตถกรรมวิชาการและเทคโนโลยีของนักเรียน โครงการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โครงการนิเทศติดตามการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาไทย และการแก้ปัญหาการอ่าน การเขียนภาษาไทยของนักเรียน โครงการการขยายผลการอบรม (Boot Camp) และการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษโครงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีโครงการตามนโยบายใหม่ๆ ที่ได้ดำเนินการ ได้แก่ โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ หลักสูตรจิตอาสา 904 “หลักสูตรพื้นฐาน” โครงการขยายผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นต้น ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีผลการดำเนินงานโครงการที่อนุมัติให้ดำเนินการ ทั้งจากในแผนปฏิบัติการประจำปีและนอกแผนปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 100

2. ผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับ มาตรฐานชั้นสูง มีคะแนนการประเมินองค์ประกอบที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.89 การประเมินผู้บริหาร ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.83 รวมคะแนนเฉลี่ย 3.99 คิดเป็นร้อยละ 79.83

3. ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 การติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ผลการประเมิน ภายรวมอยู่ในระดับ ดีมาก ซึ่งผลการประเมินแต่ละนโยบาย ดังนี้ ประเมินผลตามระดับคุณภาพ นโยบายที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง อยู่ในระดับดีเยี่ยม (5.00) นโยบายที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับ ดี (3.11) นโยบายที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับ ดีเยี่ยม (5.00) นโยบายที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา อยู่ในระดับ ดีเยี่ยม (4.57) นโยบายที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ อยู่ในระดับ ดีเยี่ยม (4.33) ประเมินผลเทียบค่าเป้าหมาย นโยบายที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง บรรลุเป้าหมายทุกตัวชี้วัด นโยบายที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน มี 13 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย จำนวน 8 ตัวชี้วัด ไม่บรรลุเป้าหมาย 4 ตัวชี้วัด ไม่เข้า

รวมโครงการ จำนวน 1 ตัวชี้วัด นโยบายที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ไม่บรรลุเป้าหมาย 1 ตัวชี้วัด นโยบายที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา บรรลุเป้าหมายทุกตัวชี้วัด นโยบายที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการ บรรลุเป้าหมายทุกตัวชี้วัด มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก

### ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1. ผลการพัฒนานักเรียนปฐมวัย ปีการศึกษา 2561 นักเรียนปฐมวัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 3,335 คน มีผลการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ในภาพรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยม ทุกด้าน คิดเป็นร้อยละ 88.10 โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านร่างกาย อยู่ในระดับดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 90.15 ด้านอารมณ์และจิตใจ อยู่ในระดับดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 89.00 ด้านสังคม อยู่ในระดับ ดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 87.10 และด้านสติปัญญา อยู่ในระดับดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 86.10

2. ผลการทดสอบทางการศึกษาระชาติ O-NET ปีการศึกษา 2560 - 2561 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2.71 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ยังมีสาระการเรียนรู้ที่ต้องเร่งรัดพัฒนา ดังนี้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ได้แก่ 1) สาระการเขียน 2) สาระการฟัง การดู และการพูด 3) สาระการอ่าน 4) สาระวรรณคดีและวรรณกรรม 5) สาระหลักการใช้ภาษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ได้แก่ 1) สาระภาษา เพื่อการสื่อสาร 2) ภาษากับความสัมพันธ์ กับชุมชนและโลก 3) ภาษาและวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ได้แก่ 1) สาระการวิเคราะห์ข้อมูลและความน่าจะเป็น 2) สาระพีชคณิต 3) สาระจำนวนและการดำเนินการ 4) สาระบูรณาการ 5) สาระการวัด 6) สาระเรขาคณิต กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ได้แก่ 1) สาระบูรณาการ 2) สาระพลังงาน 3) สาระสารและสมบัติของสาร 4) สาระสิ่งมีชีวิตกับกระบวนการดำรงชีวิต 5) สาระดาราศาสตร์และอวกาศ 6) สาระกระบวนการเปลี่ยนแปลงของโลก 7) สาระชีวิตกับสิ่งแวดล้อม 8) สาระแรงและการเคลื่อนที่

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยในประเทศ

#### สมรรถนะ

ธีรภัทร แส่นอามาตย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ร่องลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการบริการที่ดี 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความวิริยะอุตสาหะของครู ร่องลงมา คือ ด้านคุณภาพครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของนักเรียน 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมภาพ ดวงช่อม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 สมรรถนะ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สมรรถนะหลักได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดีด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิชชาวดี ฤาชา (2555, หน้า 102) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมน้ำจืดพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาแรกของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิสัยศักดิ์ อยู่พงษ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยรวมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนโรงเรียนขนาดกลางอยู่ในระดับมาก และไม่มี ความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน 2) โดยรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางอยู่ในระดับผ่าน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในระดับไม่ผ่าน และไม่มี ความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน 3) โดยรวมสมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับปานกลาง สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและสมรรถนะด้านหน้าที่สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ร้อยละ 50.10

จิรนนท์ ม่วงพิณ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคี การบริหารงานวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้ การรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรับการประเมินภายนอกและการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.80

อนุชา ผาวิ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1.สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มี 17 สมรรถนะ 2. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ต้องการ

พัฒนาของผู้บริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มี 9 สมรรถนะ

ราตรี วงศ์รัตนจันทร์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผู้รับผิดชอบกลุ่มงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ผู้รับผิดชอบกลุ่มงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

ฉิรนุช แก้วบัวสา (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูที่มีเพศต่างกัน วุฒิต่างกัน การศึกษาต่างกัน ขนาดโรงเรียนต่างกัน ระดับชั้นเรียนที่สอนต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันส่วนครูที่สอนในโรงเรียนต่างอำเภอกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เป็นจุดด้อยมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านสมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ

ณัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

รายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้รองลงมา คือ ด้านพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนและด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน 2) ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนและด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 3) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบริหารจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการบริหารวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน

กนกอร จุลินทร (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิภาลัย วงษา (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิด

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ด้านการติดต่อสื่อสารและ 4) ด้านการเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการเป็นนักสร้างพลังแรงบันดาลใจเชิงบวก

### ประสิทธิผลโรงเรียน

ชจรศักดิ์ โสมราช (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพลินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การทำงานเป็นทีม 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านกระบวนการ 3) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .38

จิรนนท์ ม่วงพิณ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคี การบริหารงานวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้ การรายงานผลการประเมินตนเองของโรงเรียนเพื่อรับการประเมินภายนอก และการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.80

ณัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ออกมา คือ ด้าน

พัฒนาหลักสูตรโรงเรียนและด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน 2) ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนและด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

3) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบริหารจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน

พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพเนื้อหา คุณภาพผู้เรียนคุณภาพกระบวนการ คุณภาพสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และคุณภาพผลลัพธ์ 3. สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิภาสสินี หัศกรรจ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา



โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานโดยรวมมีความแตกต่างกัน ตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อัครณศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในนครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 5) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 6) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน 7) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 8) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 9) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ทั้งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวน 2 ด้าน คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งได้เสนอแนวทางยกระดับจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญไว้ด้วยแล้ว

วิมาลย์ สีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่

แตกต่างกัน 3) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อิศรา หาญรักษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากส่วนประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันโดยรวมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

## 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Goodhart (2010, Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ลักษณะของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพในงานการบริหารวิชาการซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารวิชาการ ความสำเร็จของโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่า ความเป็นผู้นำในด้านการจัดองค์ความรู้ของผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรมของครู ปฏิบัติการสอนและความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

Adegbemile and Oluwadare (2011, Abstract) ได้ทำการศึกษา เรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษาในประเทศไนจีเรีย ปัญหาคุณภาพทางวิชาการของนักเรียนกับทักษะการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไนจีเรียมีความเกี่ยวข้องกัน การวิจัยได้ทำการตรวจสอบ สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศไนจีเรีย พบว่า การบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานงบประมาณเป็นทักษะที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพ ในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร

Pantelides (2011, p 768 – A) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา กับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนรัฐออลิโซนา ไอโอวา และเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูใหญ่จำนวน 90 คน โดยการสุ่มเป็นระบบตามสัดส่วน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานของไอโอวา (ITBS) โดยให้ครูใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ส่วนการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ให้ครู เป็นผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 576 คน ผลการวิจัย พบว่า ไม่มี องค์ประกอบใดของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ที่สามารถอธิบายความ แปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

Aydin Balyer (2012. Pp. 584–591) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน : เชิงคุณภาพการวิจัยจากการรับรู้ของครู ผลการศึกษา พบว่า ระดับของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในระหว่าง การปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน เผยให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงลักษณะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในแง่ของการสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงบันดาลใจ และแสดงพฤติกรรม การกระตุ้นทางปัญญาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

Klein Joseph (2012, Abstract) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศอังกฤษ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาและ วิทยาลัยมัธยมศึกษาในประเทศอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน จำนวน 200 คน ปี ค.ศ. 2012 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการหาค่าสหสัมพันธ์แบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการที่ย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ด้าน ความโปร่งใส ของผู้บริหารที่ไม่สามารถตรวจสอบจากบุคคลภายนอกได้ และความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียนย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนทั้งสิ้น

Muhammad Azeem (2012, pp. 242-247) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนการศึกษาในระดับรัฐปัญจาบ ประเทศปากีสถาน องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มีทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน การพัฒนาครู และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ โดยออกแบบหลักสูตรตามความต้องการของสังคมและการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ส่วนใหญ่สนับสนุน แนวคิดทฤษฎีของมาตรฐานวิชาชีพ ของคุรุสภา ซึ่งคณะกรรมการคุรุสภาได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนไว้ 7 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556 หน้า 47-49)

1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ
2. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. ด้านการบริหารสถานศึกษา
4. ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
5. ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยใช้แนวคิดการบริหารงานตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียนตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29-35) ดังนี้

1. งานการบริหารวิชาการ
2. งานการบริหารงบประมาณ
3. งานการบริหารงานบุคคล
4. งานการบริหารทั่วไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 181 โรงเรียน จำนวน 1,951 คน จำแนกเป็น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2563)

1. ผู้บริหารโรงเรียน 181 คน
2. ครูผู้สอน 1,589 คน
3. ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 181 คน

## 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 321 คน จำแนกเป็น

- 1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน 66 คน
- 1.2.2 ครูผู้สอน 189 คน
- 1.2.3 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 66 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ซึ่งกำหนดเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ จำนวน 321 คน การได้มาของตัวอย่งนี้ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นในการเลือกครู ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงในการเลือกผู้บริหารโรงเรียนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.1 แบ่งโรงเรียนในแต่ละอำเภอทุกอำเภอ จำนวน 6 อำเภอ และแบ่งโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน

- 1.2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 27 โรงเรียน
- 1.2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 21 โรงเรียน
- 1.2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 18 โรงเรียน

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 และจำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำแนกตามขนาดและอำเภอ

อำเภอ	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดใหญ่		รวมทั้งหมด	
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนที่สุ่มได้	จำนวนโรงเรียน	จำนวนที่สุ่มได้	จำนวนโรงเรียน	จำนวนที่สุ่มได้	จำนวนโรงเรียน	จำนวนที่สุ่มได้
ท่าอุเทน	23	7	16	5	3	3	42	15
บ้านแพง	19	5	7	2	2	2	28	9
นาหว้า	8	3	11	3	5	5	23	10
ศรีสงคราม	23	7	16	5	3	3	43	16
โพนสวรรค์	10	3	15	4	5	5	30	12
นาทม	7	2	8	2	0	0	15	4
รวม	90	27	73	21	18	18	181	66

ที่มา: (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ข้อมูล ณ วันที่ 15 มีนาคม 2563)

ตาราง 2 จำนวนประชากร ผู้บริหารโรงเรียน ครู ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 แยกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เล็ก	90	356	90
กลาง	73	797	73
ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	18	436	18
รวม	181	1,589	181
รวมทั้งหมด		1,951	

ที่มา: (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่

15 มีนาคม 2563)



1.2.2 กำหนดบุคคลที่เกี่ยวข้องของแต่ละโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 27 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน เลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 27 คน และครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่าย โรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวน 54 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 27 คน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 21 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน เลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 21 คน และครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่าย โรงเรียนละ 3 คน รวมจำนวน 63 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 21 คน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 18 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 18 คน และครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่าย โรงเรียนละ 4 คน รวมจำนวน 72 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 18 คน

ตาราง 3 ชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา รายอำเภอ โรงเรียนขนาดเล็ก 27 โรงเรียน

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร บริหาร	ครูผู้สอน	ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา	รวม
ท่าอุเทน	1.บ้านท่าจำปา	1	2	1	4
	2.บ้านธาตุ	1	2	1	4
	3.บ้านนอยทวย	1	2	1	4
	4.บ้านตาล	1	2	1	4
	5.บ้านดง	1	2	1	4
	6.บ้านหนองสาหร่าย	1	2	1	4
	7.บ้านโคกสว่าง	1	2	1	4

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร บริหาร	ครูผู้สอน	ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา	รวม
บ้านแพง	8.บ้านโพนทอง	1	2	1	4
	9.บ้านโคกพะธาย	1	2	1	4
	10.บ้านนาขาคำพอก	1	2	1	4
	11.บ้านไชยศรี	1	2	1	4
	12.บ้านนากระแต	1	2	1	4
นาหว้า	13.บ้านหนองบัว	1	2	1	4
	14.บ้านดอนแดง	1	2	1	4
	15.บ้านกุดน้ำใส	1	2	1	4
ศรีสงคราม	16.บ้านดอนแดง	1	2	1	4
	17.บ้านนาเพียง	1	2	1	4
	18.บ้านจอมศรี	1	2	1	4
	19.บ้านเชียงเซา	1	2	1	4
	20.บ้านปฏิรูป	1	2	1	4
ศรีสงคราม	21.บ้านแค	1	2	1	4
	22.บ้านเลี้ยวสงคราม	1	2	1	4
โพนสวรรค์	23.บ้านนาลอมกุดตะ กล้า	1	2	1	4
	24.บ้านโพนตูมหนอง แสง	1	2	1	4
	25.บ้านขามเตียนอย	1	2	1	4
นาทม	26.บ้านท่าพันไฮ	1	2	1	4
	27.บ้านเหล่าสมปอย	1	2	1	4
รวม		27	54	27	108

ตาราง 4 ชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน  
ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา รายอำเภอโรงเรียนขนาดกลาง 21 โรงเรียน

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร บริหาร	ครูผู้สอน	ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา	รวม
ท่าอุเทน	1.บ้านหาดกวน	1	3	1	5
	2.บ้านห้วยพระ	1	3	1	5
	3.บ้านโพน	1	3	1	5
	4.บ้านหนองเทา	1	3	1	5
	5.บ้านคำเตย	1	3	1	5
บ้านแพง	6.ชุมชนนาพระชัย	1	3	1	5
	7.บ้านค่านกก	1	3	1	5
นาหว้า	8.บ้านตาสราษฏร์อุทิศ	1	3	1	5
	9.บ้านเหล่าพัฒนา	1	3	1	5
	10.บ้านหนองดุด	1	3	1	5
ศรีสงคราม	11.บ้านอีฮูด	1	3	1	5
	12.บ้านนาอินทร์นาโ นาคอยพัฒนา	1	3	1	5
	13.บ้านนาจาน	1	3	1	5
	14.บ้านนาโพธิ์	1	3	1	5
	15.บ้านหนองฝือ	1	3	1	5
โพนสวรรค์	16.บ้านนาหัวบอ	1	3	1	5
	17.บ้านนาเตา	1	3	1	5
	18.บ้านตาย	1	3	1	5
	19.บ้านบงคำ	1	3	1	5
นาทม	20.บ้านหมูน	1	3	1	5
	21.บ้านนาดีวิทยา	1	3	1	5
รวม		21	63	21	105

ตาราง 5 ชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน  
ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา รายอำเภอโรงเรียนขนาดใหญ่ 18 โรงเรียน

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร บริหาร	ครูผู้สอน	ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา	รวม
ท่าอุเทน	1. อุเทนวิทยาคาร	1	4	1	6
	2. ชุมชนบ้านคำพอก ท่าดอกแก้ว	1	4	1	6
	3.บ้านโพนก้อ	1	4	1	6
บ้านแพง	4.อนุบาลบ้านแพง	1	4	1	6
	5.บ้านดอนกลาง	1	4	1	6
นาหว้า	6.บ้านนาหว้า	1	4	1	6
	7.ชุมชนประสานมิตร	1	4	1	6
	8.ชุมชนนางัว	1	4	1	6
	9.ราษฎร์สามัคคี	1	4	1	6
	10.บ้านนายนอย	1	4	1	6
ศรีสงคราม	11.บ้านปากอูน (ปาก อูนพดุงวิทย์)	1	4	1	6
	12.ชุมชนเอื้องกอนาดี	1	4	1	6
	13.บ้านภูกระแต	1	4	1	6
โพนสวรรค์	14.บ้านขวางคสิชูชาติ	1	4	1	6
	15.บ้านโพนจาน	1	4	1	6
	16.บ้านเสาเส้า	1	4	1	6
	17.บ้านห้วยโสมบูรณ์	1	4	1	6
	18.บ้านโพนเพ็ก	1	4	1	6
นาทม	-	-	-	-	-
	รวม	18	72	18	108

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ซึ่งสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป สอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 42 ข้อ มีข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ประกอบด้วยสมรรถนะ 7 ด้าน คือ

1. ด้านการพัฒนานิเทศ
2. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. ด้านการบริหารสถานศึกษา
4. ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
5. ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 จำนวน 24 ข้อ เนื้อหาประกอบด้วยระดับประสิทธิผลการบริหารงาน 4 งาน คือ

1. งานการบริหารวิชาการ
2. งานการบริหารงบประมาณ

3. งานการบริหารงานบุคคล

4. งานการบริหารทั่วไป

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามตามมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 121) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

## 2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการแนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม

(Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นของข้อความแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญได้แก่ นักวิชาการศึกษา 2 คน คีษานีเทศก์ 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 1 คน ซึ่งมีรายชื่อดังนี้

#### 2.2.5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์

ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

#### 2.2.5.2 ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

#### 2.2.5.3 ดร.วิไลวรรณ สิทธิ คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

#### 2.2.5.4 ว่าที่ร้อยตรีวิทยา วงษาเนา ผู้อำนวยการโรงเรียน

ชุมชนประสานมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

#### 2.2.5.5 นายสมใจ พิมพ์ภา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน

นาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

#### 2.2.6 หาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยการหา

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00

#### 2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไป

นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

#### 2.2.8 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ต่อสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติวันที่ 6 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2563 โดยมีเลขหนังสือ 044/2563 ออกโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

#### 2.2.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการรับรองแล้วไปทดลองใช้ (Try-

out) กับผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 6 โรงเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 6 คน ครูผู้สอน 38 คน ประธาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 6 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน

2.2.10 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) ตามวิธีการของแบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) โดยคัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกรายข้อ 0.23 ขึ้นไป

2.2.10.1 แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.83-0.93

2.2.10.2 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.83-0.87

2.2.11 นำคำถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

2.2.11.1 แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

2.2.11.2 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

2.2.12 จัดพิมพ์แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาคั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 66 โรงเรียน จำนวน 321 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วย



ตนเอง พร้อมได้กำหนดวันส่งคืน

3.2 ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และแบบสอบถามกลับคืน

มา 321 ฉบับ

3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบให้เรียบร้อย

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general Coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อมุ่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) ตามแนวความคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121)

4.4 วิเคราะห์สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 ที่มีขนาดแตกต่างกันวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-Test (One-Way ANOVA)

4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-Test (One-Way ANOVA)

4.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-Test (One-Way ANOVA)

4.7 กรณีผลการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Seheffe หรือ L.S.D. ตามความเหมาะสม

4.8 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ใช้การหาค่าอย่างง่าย (Pearson's Product Moment Correlation)

4.9 การหาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณชนิดการวิเคราะห์ทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

### 5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การหาอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5.2.2 การวัดความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's

### 5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

5.3.1 ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยยึดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 67) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2

ผู้วิจัยดำเนินการ โดยการนำผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 เลือกด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โดยการสอบถามนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ครู พิจารณาเสนอแนะ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน ที่เหมาะสมต่อไป สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากผู้ที่มีการปฏิบัติงานด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีรายชื่อดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ดร.วีรพล สารบรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นางสาวชลัดดา ภูมิวัฒน์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

6. นางปติพร พานิชกิจ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

7. ดร.เจริญพร คำจารย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนนาอินทร์นาโณคชพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

8. ดร.อรุวรรณิ ไชยปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

9. นางสุขศรี อัครเนตร ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

10. นายวิฑูรย์ อินอุเทน ครูชำนาญการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนราษฎร์สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยขอ  
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
  - 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย
4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้  
กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
f	แทน	ความถี่
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares )
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
%	แทน	ร้อยละ

	$\alpha$	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติ
	*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
	**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
	X	แทน	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
	X <sub>1</sub>	แทน	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ
	X <sub>2</sub>	แทน	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำทาง
วิชาการ			
	X <sub>3</sub>	แทน	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารสถานศึกษา
	X <sub>4</sub>	แทน	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
	X <sub>5</sub>	แทน	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านกิจการและกิจกรรม
นักเรียน			
	X <sub>6</sub>	แทน	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
	X <sub>7</sub>	แทน	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
	Y	แทน	ประสิทธิผลโรงเรียน
	Y <sub>1</sub>	แทน	ประสิทธิผลโรงเรียน งานการบริหารวิชาการ
	Y <sub>2</sub>	แทน	ประสิทธิผลโรงเรียน งานการบริหารงบประมาณ
	Y <sub>3</sub>	แทน	ประสิทธิผลโรงเรียน งานการบริหารงานบุคคล
	Y <sub>4</sub>	แทน	ประสิทธิผลโรงเรียน งานการบริหารทั่วไป
	X <sub>x</sub>	แทน	ผลรวมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
	Y <sub>y</sub>	แทน	ผลรวมประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
	R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
	R <sub>2</sub>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
	d	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

- b แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- $\beta$  แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- S.E.est แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 321 ฉบับ ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 66 โรงเรียน โดยเป็นผู้บริหาร จำนวน 66 คน และครูผู้สอน จำนวน 189 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 66 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็นดังนี้

2.3.1 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

2.3.2 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

2.3.3 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

2.4 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็นดังนี้

2.4.1 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

2.4.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way



ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

2.4.3 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

2.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2.6 หาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ Stepwise

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพ ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง  
ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	66	20.60
1.2 ครูผู้สอน	189	58.80
1.3 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน	66	20.60
รวม	321	100.00
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	108	33.60
2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	105	32.80
2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	108	33.60
รวม	321	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	104	32.40
3.2 ระหว่าง 10-20 ปี	85	26.50
3.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	132	41.10
รวม	321	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 321 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 เป็นครูผู้สอน จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60

เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ พบว่า ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 มีประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 7 - 14

ตาราง 7 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ (n=321)		แปล ความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.40	0.57	มาก
2	ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.43	0.54	มาก
3	ด้านการบริหารสถานศึกษา	4.44	0.50	มาก
4	ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.41	0.55	มาก
5	ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน	4.43	0.52	มาก
6	ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.35	0.55	มาก
7	ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ	4.53	0.51	มากที่สุด
รวม		4.43	0.49	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.43$ ) เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน

คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ( $\bar{X}$  = 4.53) และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.44) ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ( $\bar{X}$  = 4.43) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $\bar{X}$  = 4.43) ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $\bar{X}$  = 4.41) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.40) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.35)

เมื่อแยกพิจารณาระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกตามรายด้านย่อย และรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 8 - 14

ตาราง 8 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

ข้อที่	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	ค่าสถิติ (n=321)		แปล ความ หมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตวิญญาณ อุทิศการณของผู้บริหาร	4.47	0.61	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ	4.37	0.66	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถในการ ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ	4.31	0.70	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาวิชาชีพ	4.44	0.63	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนอยู่เสมอ	4.44	0.65	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพ	4.41	0.67	มาก
รวม		4.41	0.57	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตวิญญาณ อุทิศการณของผู้บริหาร ( $\bar{X} = 4.47$ ) ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.44$ ) ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.44$ )

ตาราง 9 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ข้อที่	ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	ค่าสถิติ (n=321)		แปล ความ หมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้	4.41	0.63	มาก
2	ผู้บริหารระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา	4.38	0.64	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.43	0.64	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้งโดยมีปฏิสัมพันธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.41	0.63	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม	4.40	0.64	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	ค่าสถิติ (n=321)		แปล ความ หมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี	4.55	0.57	มากที่สุด
	รวม	4.43	0.54	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.55$ ) ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.43$ ) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้งโดยมีปฏิสัมพันธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.41$ )

ตาราง 10 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
 ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหาร  
 สถานศึกษา

ข้อที่	ด้านการบริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n=321)		แปล ความ หมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	4.41	0.61	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม	4.40	0.62	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.43	0.59	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดการงานงบประมาณ การเงิน พัสดุ ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.50	0.55	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาบุคลากรจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.46	0.59	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางระบบการบริหารและการจัดทรัพยากร อาคารสถานที่ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ	4.44	0.59	มาก
รวม		4.44	0.50	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดการงานงบประมาณ การเงิน พัสดุ ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ( $\bar{X} = 4.50$ ) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาบุคลากรจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.46$ ) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางระบบการบริหารและการจัดทรัพยากร อาคารสถานที่ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.44$ )

ตาราง 11 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ข้อที่	ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n=321)		แปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ ๆ ได้	4.40	0.63	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการประเมินผลและปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.40	0.63	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา	4.37	0.64	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	4.43	0.65	มาก



ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n=321)		แปล ความ หมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
5	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนและ การสอนเสริม	4.44	0.61	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดทำ หลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาใน ท้องถิ่นแล้วมีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น	4.41	0.56	มาก
รวม		4.41	0.55	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนและการสอนเสริม ( $\bar{X} = 4.44$ ) ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.43$ ) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่นแล้วมีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น ( $\bar{X} = 4.41$ )

ตาราง 12 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน  
 และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านกิจการ และกิจกรรม  
 นักเรียน

ข้อที่	ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน	ค่าสถิติ (n=321)		แปล ความ หมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมนักเรียน	4.49	0.57	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.44	0.61	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ ความสามัคคีในหมู่คณะแก่ผู้เรียน	4.42	0.60	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการจัดการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตตามศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ	4.38	0.58	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.36	0.57	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน การดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา	4.46	0.59	มาก
รวม		4.43	0.52	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรม

นักเรียน ( $\bar{X} = 4.49$ ) ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.46$ ) ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.44$ )

ตาราง 13 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ข้อที่	ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	ค่าสถิติ (n=321)		แปล ความ หมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของโรงเรียนเพื่อรองรับการประเมินภายนอก	4.33	0.63	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียน	4.40	0.60	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนและดำเนินงานการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.62	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานครบทุกองค์ประกอบ	4.31	0.61	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินการงานการประกันคุณภาพการศึกษา	4.39	0.64	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน	4.33	0.62	มาก
รวม		4.35	0.55	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประกันคุณภาพ

การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.40$ ) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินการงาน การประกันคุณภาพการศึกษา ( $\bar{X} = 4.39$ ) ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนและดำเนินการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.36$ )

ตาราง 14 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

ข้อที่	ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	ค่าสถิติ (n=321)		แปลความ หมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม	4.48	0.59	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารที่คุรุสภากำหนด	4.51	0.59	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนตามหลักธรรมมาภิบาล และมีความซื่อสัตย์สุจริต	4.55	0.57	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหาร	4.57	0.59	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีคุณธรรม และจริยธรรมที่เหมาะสม	4.51	0.59	มากที่สุด
6	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีกริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.57	0.54	มากที่สุด
รวม		4.53	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีกิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม ( $\bar{X} = 4.57$ ) ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหาร ( $\bar{X} = 4.57$ ) ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลและมีความซื่อสัตย์สุจริต ( $\bar{X} = 4.55$ )

2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 15 - 19

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลโรงเรียน	ค่าสถิติ (n=321)		แปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	งานการบริหารวิชาการ	4.38	0.50	มาก
2	งานการบริหารงบประมาณ	4.47	0.51	มาก
3	งานการบริหารงานบุคคล	4.43	0.51	มาก
4	งานการบริหารทั่วไป	4.45	0.51	มาก
รวม		4.43	0.48	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ ) เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานการบริหารงบประมาณ ( $\bar{X} = 4.47$ ) งานการบริหาร

ทั่วไป ( $\bar{X} = 4.45$ ) งานการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 4.43$ ) งานการบริหารวิชาการ ( $\bar{X} = 4.38$ )

เมื่อแยกพิจารณาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกตามรายด้านย่อยและรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 16 - 19

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารวิชาการ

ข้อที่	งานการบริหารวิชาการ	ค่าสถิติ (n=321)		แปลความ หมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	โรงเรียนจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องกับสภาพปัญหาชุมชน สังคมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.42	0.57	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเลือกเรียนตามความสนใจที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.35	0.61	มาก
3	โรงเรียนมีการนิเทศภายในและจัดระบบประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.39	0.61	มาก
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.62	มาก
5	โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบวาทดวยการวัดผลและประเมินผลของโรงเรียน	4.40	0.58	มาก
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน	4.38	0.60	มาก
	รวม	4.38	0.50	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องกับสภาพปัญหาชุมชน สังคมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 4.42$ ) โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.40$ ) โรงเรียนมีการนิเทศภายในและจัดระบบประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.39$ )

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารงบประมาณ

ข้อที่	งานการบริหารงบประมาณ	ค่าสถิติ (n=321)		แปลความ หมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณ ศึกษาวิเคราะห์การจัดและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเพื่อเสนอขอจัดตั้ง งบประมาณประจำปีของโรงเรียน	4.45	0.55	มาก
2	โรงเรียนมีการบริหารเชิงกลยุทธ์กำหนดทิศทางการบริหารตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และใช้หลักการมีส่วนร่วมและใช้หลักธรรมาภิบาล	4.43	0.59	มาก
3	โรงเรียนมีจัดทำข้อมูลทรัพยากร การดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหา รวมทั้งการหารายได้จากการบริการของโรงเรียน	4.47	0.55	มาก
4	โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารหลักฐานด้านการรับจ่ายเงิน และบัญชีอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.52	0.52	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	งานการบริหารงบประมาณ	ค่าสถิติ (n=321)		แปลความ หมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
5	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร ทุนเพื่อการศึกษา รวมทั้ง ดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ ทรัพย์สินของโรงเรียนให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการ	4.47	0.59	มาก
6	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลการใช้งบประมาณของโรงเรียนเป็นประจำและเป็นปัจจุบัน	4.48	0.59	มาก
รวม		4.47	0.51	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารหลักฐานด้านการรับจ่ายเงิน และบัญชีอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.52$ ) โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลการใช้งบประมาณของโรงเรียนเป็นประจำและเป็นปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.48$ ) โรงเรียนมีจัดทำข้อมูลทรัพยากร การดูแล บำรุงรักษา ไข้ และจัดหา รวมทั้งการหารายได้จากการบริการของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.47$ )



ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน  
และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารงานบุคคล

ข้อที่	ดำเนินงานบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ (n=321)		แปลความ หมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	โรงเรียนมีการบริหารงานบุคคลในการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้อง กับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานกำหนด	4.42	0.59	มาก
2	โรงเรียนมีการพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากร ในโรงเรียน ด้วยความยุติธรรมโปร่งใส	4.41	0.67	มาก
3	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.47	0.61	มาก
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน	4.44	0.63	มาก
5	โรงเรียนมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและ กำลังใจ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น เป็นประจำ	4.47	0.55	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้บังคับบัญชาใน การศึกษาต่อการพัฒนาและวิจัยตามแนวทาง ของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.39	0.58	มาก
รวม		4.43	0.51	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน  
และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่  
ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียง

ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ  
สร้างขวัญและกำลังใจ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นเป็นประจำ  
( $\bar{X} = 4.47$ ) โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ  
ศึกษา ( $\bar{X} = 4.47$ ) โรงเรียนมีการส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ  
และทักษะในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.44$ )

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน  
และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารทั่วไป

ข้อที่	ดำเนินงานบริหารทั่วไป	ค่าสถิติ (n=321)		แปลความ หมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบ	4.49	0.58	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการระบบฐานข้อมูลและระบบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน	4.44	0.63	มาก
3	โรงเรียนมีการประสานการทำงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา องค์การชุมชน เอกชน องค์การวิชาชีพ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	4.43	0.63	มาก
4	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนให้ชุมชนได้รับทราบ	4.40	0.66	มาก
5	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการศึกษาของโรงเรียน	4.52	0.57	มากที่สุด
6	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมบริการสุขอนามัยโภชนาการ และกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง	4.45	0.52	มาก
รวม		4.45	0.51	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ใน ระดับมาก 5 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมี การส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการศึกษาของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.52$ ) โรงเรียนมีการจัดทำแผนการดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.49$ ) โรงเรียนมีการ จัดกิจกรรมบริการสุขอนามัยโภชนาการและกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่าง ทั่วถึง ( $\bar{X} = 4.45$ )

2.3 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็นดังนี้

2.3.1 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพการดำรง ตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) ดังตาราง 20 – 21

ตาราง 20 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการพัฒนาศึกษา วิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	10.49	2	5.24	17.51**	.000
	ภายในกลุ่ม	95.22	318	.30		
	รวม	105.70	320			
2. ด้านความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	6.12	2	3.06	11.14**	.000
	ภายในกลุ่ม	87.33	318	.28		
	รวม	93.46	320			
3. ด้านการบริหาร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	6.66	2	3.33	14.72**	.000
	ภายในกลุ่ม	71.97	318	.23		
	รวม	78.64	320			
4. ด้านหลักสูตร การ สอน การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	7.35	2	3.67	12.89**	.000
	ภายในกลุ่ม	90.63	318	.29		
	รวม	97.97	320			
5. ด้านกิจการ และ กิจกรรมนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	8.96	2	4.48	18.78**	.000
	ภายในกลุ่ม	75.91	318	.24		
	รวม	84.87	320			
6. ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	8.88	2	4.44	15.99**	.000
	ภายในกลุ่ม	88.31	318	.28		
	รวม	97.19	320			

ตาราง 20 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ	ระหว่างกลุ่ม	5.14	2	2.57	10.26**	.000
	ภายในกลุ่ม	79.68	318	.25		
	รวม	84.82	320			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.26	2	3.63	16.80**	.000
	ภายในกลุ่ม	68.72	318	.22		
	รวม	75.98	320			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ทุกด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ผลปรากฏตามตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	$\bar{X}$	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
			ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	ประธาน คณะ กรรมการฯ
1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ		$\bar{X}$	4.72	4.16	4.39
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.72	-	.56*	.33*
	ครูผู้สอน	4.16	-	-	-.23*
	ประธานคณะ กรรมการฯ	4.39	-	-	-
2. ด้านความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ		$\bar{X}$	4.68	4.27	4.40
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.68	-	.41*	.28*
	ครูผู้สอน	4.27	-	-	-.13
	ประธานคณะ กรรมการฯ	4.40	-	-	-
3. ด้านการบริหาร สถานศึกษา		$\bar{X}$	4.72	4.33	4.38
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.72	-	.39*	.34*
	ครูผู้สอน	4.33	-	-	-.05
	ประธานคณะ กรรมการฯ	4.38	-	-	-

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	$\bar{X}$	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
			ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	ประธาน คณะ กรรมการฯ
4. ด้านหลักสูตร การ สอน การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้		$\bar{X}$	4.69	4.26	4.36
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.69	-	.43*	.34*
	ครูผู้สอน	4.26	-	-	-.10
	ประธานคณะ กรรมการฯ	4.36	-	-	-
5. ด้านกิจการและ กิจกรรมนักเรียน		$\bar{X}$	4.74	4.28	4.36
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.74	-	.47*	.38*
	ครูผู้สอน	4.28	-	-	-.08
	ประธานคณะ กรรมการฯ	4.36	-	-	-
6. ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา		$\bar{X}$	4.62	4.10	4.34
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.62	-	.52*	.28*
	ครูผู้สอน	4.10	-	-	-.24*
	ประธานคณะ กรรมการฯ	4.34	-	-	-
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ		$\bar{X}$	4.78	4.47	4.46
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.78	-	.31*	.32*
	ครูผู้สอน	4.47	-	-	.01
	ประธานคณะ กรรมการฯ	4.46	-	-	-

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	$\bar{X}$	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
			ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	ประธาน คณะ กรรมการฯ
		$\bar{X}$	4.70	4.26	4.38
โดยรวม	ผู้บริหารโรงเรียน	4.70	-	.44*	.32*
	ครูผู้สอน	4.26	-	-	-.12
	ประธานคณะ กรรมการฯ	4.38	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน และด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นน้อยกว่าประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) ดังตาราง 22 - 23

ตาราง 22 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการพัฒนา วิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.59	2	.30	0.90	.409
	ภายในกลุ่ม	105.11	318	.33		
	รวม	105.70	320			
2. ด้านความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.82	2	.91	3.16*	.044
	ภายในกลุ่ม	91.63	318	.89		
	รวม	93.46	320			
3. ด้านการบริหาร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.46	2	.73	3.00	0.51
	ภายในกลุ่ม	77.18	318	.24		
	รวม	78.64	320			

ตาราง 22 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและ ประเมินผลการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.10	2	1.05	3.48	.032
	ภายในกลุ่ม	95.88	318	.30		
	รวม	97.97	320			
5. ด้านกิจการ และ กิจกรรมนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.46	2	1.73	6.76**	.001
	ภายในกลุ่ม	81.41	318	.26		
	รวม	84.87	320			
6. ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.79	2	1.39	4.70**	.010
	ภายในกลุ่ม	94.40	318	.30		
	รวม	97.19	320			
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ	ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	0.37	1.39	.250
	ภายในกลุ่ม	84.08	318	0.26		
	รวม	84.82	320			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2	.75	3.19*	.042
	ภายในกลุ่ม	74.49	318	.23		
	รวม	75.98	320			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลปรากฏตามตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดของโรงเรียน		
			โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
2. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ		$\bar{X}$	4.36	4.40	4.53
	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.36	-	-.04	-.17*
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.40	-	-	-.13
	โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.53	-	-	-
5. ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน		$\bar{X}$	4.35	4.36	4.57
	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.35	-	-.01	-.22*
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.36	-	-	-.21*
	โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.57	-	-	-

ตาราง 23 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดของโรงเรียน		
			โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาด กลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่ / ใหญ่ พิเศษ
6. ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา		$\bar{X}$	4.26	4.32	4.48
	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.26	-	-.06	.22*
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.32	-	-	-.16
	โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.48	-	-	-
สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวม		$\bar{X}$	4.36	4.40	4.52
	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.36	-	-.04	.16*
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.40	-	-	-.12
	โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.52	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียน ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในโรงเรียนที่มี ขนาดเล็ก มีความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) ดังตาราง 24 – 25

ตาราง 24 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.96	2	.49	1.48	.229
	ภายในกลุ่ม	104.73	318	.33		
	รวม	105.70	320			

ตาราง 24 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.28	2	.14	.47	.625
	ภายในกลุ่ม	93.18	318	.30		
	รวม	93.46	320			
3. ด้านการบริหาร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	57	2.31	.100
	ภายในกลุ่ม	77.51	318	.24		
	รวม	78.64	320			
4. ด้านหลักสูตร การ สอน การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.50	2	.25	.81	.445
	ภายในกลุ่ม	97.48	318	.31		
	รวม	97.97	320			
5. ด้านกิจการ และ กิจกรรมนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.55	2	.77	2.95	.054
	ภายในกลุ่ม	83.33	318	.26		
	รวม	84.87	320			
6. ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.10	2	1.05	3.51*	.031
	ภายในกลุ่ม	95.09	318	.30		
	รวม	97.19	320			
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ	ระหว่างกลุ่ม	1.82	2	.91	3.48*	.032
	ภายในกลุ่ม	83	318	.26		
	รวม	84.82	320			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.75	2	.38	1.60	.205
	ภายในกลุ่ม	75.23	318	.24		
	รวม	75.98	320			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้าน คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านกิจการ และกิจกรรม นักเรียน ไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลปรากฏตามตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน	ประสบการณ์ในการ ทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการทำงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
6.ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา		$\bar{X}$	4.24	4.39	4.42
	น้อยกว่า 10 ปี	4.24	-	-.15	-.18*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.39	-	-	-.03
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.42	-	-	-

ตาราง 25 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน	ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการทำงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
7.ด้านคุณธรรม		$\bar{X}$	4.42	4.57	4.58
จริยธรรม และ จรรยาบรรณ	น้อยกว่า 10 ปี	4.42	-	-.15*	-.16*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.57	-	-	-.01
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.58	-	-	-
โดยรวม		$\bar{X}$	4.36	4.47	4.45
	น้อยกว่า 10 ปี	4.36	-	-.11	-.09
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.47	-	-	.02
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.45	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน รายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ  
 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10  
 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการ  
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี และมากกว่า 20  
 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน  
 และประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็นดังนี้

2.4.1 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน  
 และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง  
 แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way  
 ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ  
 เชฟเฟ (Scheffe-Method) ดังตาราง 26 – 27

ตาราง 26 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน  
 และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการ  
 ดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลของ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. งานการบริหาร วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.10	2	1.55	6.48**	.002
	ภายในกลุ่ม	76.08	318	.24		
	รวม	79.18	320			
2. งานการบริหาร งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.86	2	.93	3.58*	.029
	ภายในกลุ่ม	82.71	318	.26		
	รวม	84.57	320			
3. งานการบริหารงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.32	2	1.66	6.52**	.002
	ภายในกลุ่ม	80.94	318	.255		
	รวม	84.26	320			
4. งานการบริหาร ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	5.18	2	2.59	10.60**	.000
	ภายในกลุ่ม	77.80	318	.25		
	รวม	82.98	320			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.21	2	1.61	7.31**	.001
	ภายในกลุ่ม	69.95	318	.22		
	รวม	73.17	320			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน  
 และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรง

ตำแหน่งพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานการบริหารวิชาการ งานการบริหารงานบุคคล งานการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลปรากฏตามตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลของโรงเรียน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	$\bar{X}$	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ประธานคณะกรรมการฯ
1. งานการบริหารวิชาการ		$\bar{X}$	4.57	4.29	4.35
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.57	-	.28*	.22*
	ครูผู้สอน	4.29	-	-	-.06
	ประธานคณะกรรมการฯ	4.35	-	-	-
2. งานการบริหารงบประมาณ		$\bar{X}$	4.61	4.41	4.43
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.61	-	.20	.18*
	ครูผู้สอน	4.41	-	-	-.02
	ประธานคณะกรรมการฯ	4.43	-	-	-

ตาราง 27 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	$\bar{X}$	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ประธานคณะกรรมการ
3. งานการบริหารงานบุคคล		$\bar{X}$	4.63	4.40	4.37
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.63	-	.23*	.26*
	ครูผู้สอน	4.40	-	-	.03
	ประธานคณะกรรมการ	4.37	-	-	-
4. งานการบริหารทั่วไป		$\bar{X}$	4.70	4.38	4.39
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.70	-	.32*	.31*
	ครูผู้สอน	4.38	-	-	-.01
	ประธานคณะกรรมการ	4.39	-	-	-
โดยรวม		$\bar{X}$	4.63	4.37	4.39
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.63	-	.26*	.24*
	ครูผู้สอน	4.37	-	-	-.02
	ประธานคณะกรรมการ	4.39	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง รายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็น

มากกว่าครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานการบริหารวิชาการ งานการบริหารงานบุคคล และงานการบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นมากกว่าประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) ดังตาราง 28 – 29

ตาราง 28 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. งานการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.18	2	1.09	4.51*	.012
	ภายในกลุ่ม	77	318	.24		
	รวม	79.18	320			
2. งานการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.16	2	.58	2.22	.111
	ภายในกลุ่ม	83.41	318	.26		
	รวม	84.57	320			

ตาราง 28 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. งานการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.21	2	.61	2.32	.100
	ภายในกลุ่ม	83.05	318	.26		
	รวม	84.26	320			
4. งานการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.87	2	.44	1.69	.186
	ภายในกลุ่ม	82.11	318	.26		
	รวม	82.98	320			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.22	2	.61	2.71	.068
	ภายในกลุ่ม	71.94	318	.23		
	รวม	73.17	320			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานการบริหารวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานการบริหารงบประมาณ งานการบริหารงานบุคคล งานการบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลปรากฏตามตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดของโรงเรียน		
			โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
1. งานการบริหารวิชาการ		$\bar{X}$	4.42	4.27	4.46
	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.42	-	.15	-.04
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.27	-	-	-.19*
	โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.46	-	-	-
โดยรวม		$\bar{X}$	4.48	4.35	4.48
	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.48	-	.13	.00
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.35	-	-	-.13
	โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.48	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม

ขนาดของโรงเรียนรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานการบริหารวิชาการผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.3 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) ดังตาราง 30 - 31

ตาราง 30 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. งานการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.57	2	.29	1.16	.316
	ภายในกลุ่ม	78.61	318	.25		
	รวม	79.18	320			
2. งานการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.51	2	.26	.99	.372
	ภายในกลุ่ม	84.05	318	.26		
	รวม	84.57	320			



ตาราง 30 (ต่อ)

ประสิทธิผลของ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. งานการบริหารงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.06	2	.53	2.02	.135
	ภายในกลุ่ม	83.21	318	.26		
	รวม	84.26	320			
4. งานการบริหาร ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.60	2	.30	1.15	.317
	ภายในกลุ่ม	82.39	318	.26		
	รวม	82.94	320			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.53	2	.26	1.15	.318
	ภายในกลุ่ม	72.64	318	.23		
	รวม	73.17	320			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ดังตาราง 31

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม  
เขต 2

ตัวแปร	$X_t$	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	$Y_t$	Y1	Y2	Y3	Y4
$X_t$	1.000												
X1	.899**	1.000											
X2	.913**	.805**	1.000										
X3	.953**	.809**	.897**	1.000									
X4	.920**	.812**	.792**	.878**	1.000								
X5	.945**	.800**	.847**	.892**	.871**	1.000							
X6	.897**	.784**	.764**	.808**	.807**	.830**	1.000						
X7	.851**	.706**	.720**	.808**	.701**	.796**	.719**	1.000					
$Y_t$	.762**	.634**	.713**	.762**	.650**	.685**	.750**	.673**	1.000				
Y1	.721**	.583**	.711**	.727**	.617**	.640**	.717**	.612**	.950**	1.000			
Y2	.642**	.544**	.588**	.657**	.531**	.554**	.646**	.582**	.933**	.845**	1.000		
Y3	.750**	.611**	.716**	.739**	.627**	.694**	.728**	.676**	.950**	.891**	.842**	1.000	
Y4	.754**	.648**	.669**	.745**	.672**	.688**	.731**	.660**	.930**	.839**	.820**	.839**	1.000

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ( $X_t$ ) กับประสิทธิผลโรงเรียน ( $Y_t$ ) โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .762 ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 7 ด้าน และประสิทธิผลโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.6 หาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ Stepwise ดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านการบริหารสถานศึกษา (X <sub>3</sub> )	.762	.581	.580	.610	.072	.632	8.501**	.000
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (X <sub>6</sub> )	.796	.633	.631	.404	.052	.465	7.727**	.000
ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (X <sub>4</sub> )	.805	.649	.645	-.242	.064	-.280	-3.776**	.000

$$a = 1.035 \quad S.E._{est} = \pm .28477$$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษา (X<sub>3</sub>) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (X<sub>6</sub>) และด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (X<sub>4</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษา (X<sub>3</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ ( $\beta$ ) เท่ากับ .632 รองลงมาคือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (X<sub>6</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .465 และด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (X<sub>4</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.280 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผล

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 64.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 2.8477$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 1.035 + .610 (X_3) + .404 (X_6) - .242 (X_4)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ดังนี้

$$Z' = .632 (Z_{X3}) + .465 (Z_{X6}) - .280 (Z_{X4})$$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหาร วิชาการ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านการบริหาร สถานศึกษา (X <sub>3</sub> )	.727	.528	.527	.449	.097	.447	18.903**	.000
ด้านการศึกษา คุณภาพการศึกษา (X <sub>6</sub> )	.759	.577	.574	.465	.061	.515	6.032**	.000
ด้านความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ (X <sub>2</sub> )	.770	.593	.589	.334	.077	.363	2.731**	.007
ด้านกิจการ และ กิจกรรมนักเรียน (X <sub>5</sub> )	.776	.602	.597	-.305	.083	-.316	-3.074**	.002
ด้านการพัฒนา วิชาชีพ (X <sub>1</sub> )	.784	.614	.608	-.192	.058	-.222	-2.814**	.005

$$a = 1.085 \quad S.E._{est} = \pm 3.1151$$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านงานการบริหารวิชาการ ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษา ( $X_3$ ) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ( $X_6$ ) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ ) ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน ( $X_5$ ) และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ( $X_1$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษา ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ ( $\beta$ ) เท่ากับ .447 รองลงมาคือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ( $X_6$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .515 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .363 ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน ( $X_5$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.316 และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ( $X_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.222 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านงานการบริหารวิชาการ ได้ร้อยละ 60.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 3.1151$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 1.085 + .449 (X_3) + .465 (X_6) + .334 (X_2) - .305 (X_5) - .192 (X_1)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ดังนี้

$$Z' = .447 (Z_{X_3}) + .515 (Z_{X_6}) + .363 (Z_{X_2}) - .316 (Z_{X_5}) - .222 (Z_{X_1})$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหาร งบประมาณ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านการบริหารสถานศึกษา (X <sub>3</sub> )	.657	.432	.430	.808	.102	.779	15.568**	.000
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (X <sub>6</sub> )	.685	.470	.467	.477	.070	.512	4.782**	.000
ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ (X <sub>4</sub> )	.707	.500	.496	-.282	.085	-.303	-4.396**	.000
ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน (X <sub>5</sub> )	.717	.514	.508	-.301	.100	-.302	-3.019**	.003

$$a = 1.376 \quad S.E._{est} = \pm .36053$$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านงานการบริหารงบประมาณ ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษา (X<sub>3</sub>) ด้าน

การประกันคุณภาพการศึกษา ( $X_6$ ) ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $X_4$ ) และด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน ( $X_5$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษา ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ ( $\beta$ ) เท่ากับ .779 รองลงมาคือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ( $X_6$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .512 ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $X_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.303 และด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน ( $X_5$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.302 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านงานการบริหารงบประมาณ ได้ร้อยละ 50.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .36053$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 1.376 + .808 (X_3) + .477 (X_6) - .282 (X_4) - .301 (X_5)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ดังนี้

$$Z' = .779 (Z_{X_3}) + .512 (Z_{X_6}) - .303 (Z_{X_4}) - .302 (Z_{X_5})$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มี  
อำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหาร  
งานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านการบริหาร สถานศึกษา (X <sub>3</sub> )	.739	.546	.544	.345	.115	.334	19.573**	.000
ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา (X <sub>6</sub> )	.772	.595	.593	.401	.061	.431	6.244**	.000
ด้านหลักสูตร การ สอน การวัดและ ประเมินผลการ เรียนรู้ (X <sub>4</sub> )	.782	.612	.609	-.197	.075	-.212	-3.718**	.000
ด้านความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ (X <sub>2</sub> )	.787	.619	.614	.239	.078	.252	2.398**	.017
ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ (X <sub>7</sub> )	.792	.626	.621	.166	.060	.167	2.490**	.013
ด้านการพัฒนา วิชาชีพ (X <sub>1</sub> )	.795	.632	.625	-.130	.061	-.145	-2.109**	.036

$$\alpha = 0.777 \quad S.E._{est} = \pm .31438$$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตาราง 35 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านงานการบริหารงานบุคคลได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษา ( $X_3$ ) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ( $X_6$ ) ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $X_4$ ) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ ) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ( $X_7$ ) และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ( $X_1$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษา ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ ( $\beta$ ) เท่ากับ .334 รองลงมาคือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ( $X_6$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .431 ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $X_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.212 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .252 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ( $X_7$ ) ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .167 และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ( $X_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.145 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านงานการบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 62.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .31438$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 0.777 + .345 (X_3) + .401 (X_6) - .197 (X_4) + .239 (X_2) + .166 (X_7) - .130 (X_1)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .334 (Z_{X_3}) + .431 (Z_{X_6}) - .212 (Z_{X_4}) + .252 (Z_{X_2}) + .167 (Z_{X_7}) - .145 (Z_{X_1})$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการบริหาร ทั่วไป

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านการบริหารสถานศึกษา (X <sub>3</sub> )	.745	.555	.554	.456	.062	.444	19.949**	.000
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (X <sub>6</sub> )	.777	.603	.601	.344	.055	.372	6.209**	.000

$$a = 0.931 \quad S.E._{est} = \pm .32179$$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 งานการบริหารทั่วไป ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษา (X<sub>3</sub>) และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (X<sub>6</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษา (X<sub>3</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ ( $\beta$ ) เท่ากับ .444 รองลงมาคือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (X<sub>6</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .372 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 งานการบริหารทั่วไป ได้ร้อยละ 60.1 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .32179$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 0.931 + .456(X_3) + .344(X_6)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ดังนี้

$$Z' = .444 (Z_{X_3}) + .372 (Z_{X_6})$$

### แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัยดำเนินการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนมาเป็นแนวทางพัฒนา แล้วนำแนวทางพัฒนาดังกล่าวไปสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 ท่าน และนำเสนอเป็นความเรียง ดังนี้

1. ผู้วิจัยสรุปสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 นำเสนอดังตาราง 33

ตาราง 37 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตัวแปร สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน	ตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2		สรุป	
	มีอำนาจ พยากรณ์	ไม่มีอำนาจ พยากรณ์	ควร พัฒนา	ไม่จำเป็นต้อง พัฒนา
1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ		x		✓
2. ด้านความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ		x		✓
3. ด้านการบริหาร สถานศึกษา	✓		✓	
4. ด้านหลักสูตร การ สอน การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	✓		✓	
5. ด้านกิจการ และ กิจกรรมนักเรียน		x		
6. ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา	✓		✓	
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณ		x		✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์    x หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 37 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. ผู้วิจัยนำสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มาร่างเป็นคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีการหรือแนวทางพัฒนาให้ผู้รับบริการ มีสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

### 2.1 ด้านการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารสถานศึกษาดังนี้

“...ผู้บริหารจะต้องปรับและพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลาใช้แนวคิดในเชิงการบริหารที่จะนำมาสู่การพัฒนาการศึกษาให้เกิดคุณภาพและในหลายๆอย่าง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

“...จัดอบรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานด้านการบริหารสถานศึกษาโดยให้ผู้บริหารที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านนี้มาเป็นวิทยากรโดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ขนาดกลางขนาดเล็กเพื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้นำไปเป็นแบบในการเรียนรู้ในการบริหารโรงเรียน...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องศึกษาหลักการบริหารเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อความรอบรู้สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ตามหลักวิชามีภาวะผู้นำความสามารถในการมอบหมายงานที่เหมาะสม...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายกำหนดวิสัยทัศน์...”

(วีรพล สารบรรณ, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสวนาในหัวข้อสมรรถนะของ  
ผู้บริหาร ในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารการศึกษา...”

(ชลัดดา ภูมิวัฒน์, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารปฏิบัติงานตามสมรรถนะของผู้บริหารด้านต่าง ๆ แล้ว  
นำเสนอผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของผู้บริหารในเวทีวิชาการระดับต่าง ๆ...”

(ปิติพร พานิชกิจ, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจจะ  
ศึกษาจากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จก่อนและศึกษาจากหนังสือจากการเรียบเรียง  
จากประสบการณ์ตรงของบุคคลเหล่านั้นแล้วดำเนินการ...”

(เจริญพร คำจารย์, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

“...พัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและเป็นผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา การบริหารจัดการโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร  
จัดการ มีคุณธรรมจริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(อรวรรณ ไชยปัญญา, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในการบริหาร  
การศึกษาผู้บริหารนำเสนอผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของผู้บริหารในเวทีวิชาการ  
ระดับต่าง ๆ...”

(สุขศรี อัครเนตร, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร  
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านต่าง ๆ ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ผู้บริหารประสบผลสำเร็จ  
ในการบริหารการศึกษา...”

(วิทวัส อินอุเทน, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)



จากตาราง 38 โดยสรุปแล้วผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน มีความคิดเห็นตรงกัน ในส่วนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ด้าน การบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 50 ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องปรับและพัฒนาตัวเองศึกษาหลักการบริหารเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อความรอบรู้นำมาสู่การพัฒนาการศึกษาให้เกิดคุณภาพ
2. ผู้บริหารควรศึกษาจากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ โรงเรียนที่ ประสบผลสำเร็จ หรือศึกษาจากหนังสือจากการเรียบเรียงจากประสบการณ์ตรงของ บุคคลเหล่านั้น
3. หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ มีเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสวนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานด้านการบริหารสถานศึกษา โดยให้ผู้บริหารที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านนี้มาเป็นวิทยากร
4. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา มีคุณธรรม จริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและพัฒนาองค์กรให้ เจริญก้าวหน้า

## 2.2 ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นแนวทางการพัฒนาด้านหลักสูตร การสอน การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ดังนี้

“...หลักสูตรและการสอนการวัดประเมิน ในงานวิชาการงาน บริหารในโรงเรียนในทุก ๆ งานหลักสูตรการเรียนการสอนก็เป็นงานส่วนหนึ่งที่ผู้บริหาร จะต้องรู้จัก ในการรับประกันคุณภาพการศึกษานักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต้องมีการประกัน คุณภาพเพื่อที่จะเชื่อได้ว่าโรงเรียนนั้นมีคุณภาพสามารถจัดการศึกษาตามเป็นไปตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

“...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการบริหารหลักสูตรการจัดการ เรียนรู้และแนวทางการวัดประเมินผลให้กับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะการปฏิบัติงานนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านนี้อย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2564)



“...หลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนได้เต็มศักยภาพส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายยุติธรรม...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2564)

“...แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในการกำหนดหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องกำกับและติดตามผลอยู่เสมอ...”

(วีรพล สารบรรณ, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...เข้าร่วมอบรมในเวทีต่าง ๆ ศึกษาดูงานโรงเรียนที่จัดการด้านการสอนหลักสูตรและด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนได้ดี เพื่อที่จะเห็นปัญหาและแนวทางแก้ไข และนำมาพัฒนาสถานศึกษาตนเอง...”

(ชลัดดา ภูมิวัฒน์, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดมอบหมายภารกิจด้านหลักสูตรด้านการสอนและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนแล้วให้นำเสนอผลการดำเนินงานเป็นรายบุคคล มีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา...”

(ปิติพร พานิชกิจ, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ใช้วงจรคุณภาพ PDCA ในการพัฒนา ศึกษาโรงเรียนที่เป็นต้นแบบในการจัดการเรื่องการบริหารหลักสูตร การวัดและประเมินผล...”

(เจริญพร คำจารย์, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ศึกษาจากผู้มีความแตกฉานในเรื่องหลักสูตรและการสอน ที่สามารถให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอนได้เป็นแบบอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรู้และเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตรการตัดสินผลการเรียนของนักเรียน และประเมินด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย...”

(อรวรรณิ ไชยปัญหา, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นแบบอย่างการจัดการที่ดีด้านการสอนหลักสูตรและด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน จัดอบรมแบบเข้มให้ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน...”

(สุขศรี อัครเนตร\_สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...จัดอบรมให้คำปรึกษากับบุคลากรในองค์กรทางด้านการเขียนแผนการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลแต่ละด้านสาระการเรียนรู้ได้ทุกระดับชั้น...”

(วิทวัส อินอุเทน\_สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

ตาราง 39 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

แนวทางพัฒนาด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่										ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขหลักสูตร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนได้เต็มศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยุติธรรม	/		/		/	/	/	/	/	/	8	80
2. ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการจัดการด้านการสอนหลักสูตรและด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนเป็นเลิศ	/		/	/	/		/	/	/		7	70
3. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและมีทักษะการปฏิบัติงาน นิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านนี้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง		/		/	/			/	/	/	6	60

จากตาราง 39 โดยสรุปแล้วผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน มีความคิดเห็นตรงกัน ในส่วนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ด้าน หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ร้อยละ 50 ดังนี้

1. เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและ แก้ไขหลักสูตร ส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูจัดการเรียนการสอนได้เต็มศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวัดและประเมินผล ด้วยวิธีการที่หลากหลายยุติธรรม

2. ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการจัดการด้านการสอนหลักสูตรและด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนเป็นเลิศ

3. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและมีทักษะการปฏิบัติงานนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านนี้ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

### 2.3 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นแนวทางการพัฒนาด้านการประกันคุณภาพการศึกษาดังนี้

“...คุณภาพของโรงเรียนต้องเป็นไปในทุก ๆ ด้าน การขับเคลื่อนในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งถือว่าตอนนี้คือการประกันได้ว่าโรงเรียนนี้มีคุณภาพ การศึกษาแน่นอน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

“...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาให้ผู้บริหารโรงเรียนเพิ่มพูนความรู้ทักษะในด้านการดำเนินงานและพาไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านนี้...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2564)

“...มีความรอบรู้ในงาน มอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำกับติดตามเน้นการทำงานเป็นทีม...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการดำเนินการตามขั้นตอนของการประกันคุณภาพ เช่น การจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาแล้วก็มี การดำเนินการตามแผน มีส่วนร่วมทุกกระบวนการทุกคนมีส่วนร่วมทุกขบวนการนะครับมีการวางแผนดำเนินการตามแผนและก็ติดตามประเมินผล...”

(วีรพล สารบรรณ, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...พัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีการจัดระบบบริหาร และสารสนเทศภายในโรงเรียน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของทางโรงเรียนมี การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน...”

(ชลัดดา ภูมิวัฒน์, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาดูงาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพภายใน จัดอบรมความรู้ในการ ปฏิบัติงานด้านระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้กับผู้นำ...”

(ปิติพร พานิชกิจ, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ใช้วงจรคุณภาพ PDCA เพื่อปรับปรุงแก้ไขสำเร็จทุกคนใน องค์กรร่วมกันชื่นชมกับความสำเร็จ รวบรวมผลงานเป็นรูปเล่มหรือทำเป็นสื่อเผยแพร่ลง ใน Facebook YouTube เป็นต้น...”

(เจริญพร คำจารย์, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

“...จัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาทั้ง การประกันคุณภาพภายในการประกันคุณภาพภายนอก และกำกับติดตามตรวจสอบ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประกันคุณภาพแก่บุคลากรที่ รับผิดชอบในองค์กรของตนได้...”

(อรวรณีย์ ไชยปัญญา, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...จัดอบรมให้ผู้บริหารในเรื่องต่อไปนี้อย่างหนึ่งแนวทางการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสองการกำหนดมาตรฐานการศึกษา...”

(สุขศรี อัครเนตร, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บังคับบัญชาจัดหาผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านระบบการประกัน คุณภาพภายในมาให้ความรู้โดยการจัดอบรมให้ผู้บริหารในเรื่องต่อไปนี้อย่างหนึ่งแนวทางการ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสองการกำหนดมาตรฐาน การศึกษา...”

(วิทวัส อินอุเทน, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

ตาราง 40 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา ด้านการประกัน  
คุณภาพการศึกษา

แนวทางพัฒนาด้านทักษะทาง เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่										ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. โรงเรียนต้องให้ความสำคัญใน การขับเคลื่อนระบบประกัน คุณภาพการศึกษา พัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10	100
2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในด้าน การประกันคุณภาพการศึกษาให้ ผู้บริหารโรงเรียนเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ	/	/			/	/		/	/	/	7	70
3. ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติ เป็นเลิศในการจัดระบบประกัน คุณภาพการศึกษา	/	/			/	/				/	5	50
4. เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทำงานร่วมกันเป็นทีม ติดตาม และประเมินผล มอบหมายงาน ให้ตรงกับคนในการรับผิดชอบ งานประกันคุณภาพการศึกษา	/		/	/			/	/			5	50

จากตาราง 40 โดยสรุปแล้วผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน มีความคิดเห็นตรงกันใน  
ส่วนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ด้าน  
การประกันคุณภาพการศึกษา ร้อยละ 50 ดังนี้

1. โรงเรียนต้องให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพ  
การศึกษา พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาให้ผู้บริหารโรงเรียนเพิ่มพูนความรู้ทักษะ
3. ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา
4. เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทำงานร่วมกันเป็นทีม ติดตามและประเมินผล มอบหมายงานให้ตรงกับคนในการรับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปการศึกษาค้นคว้าและผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

4. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กัน



5. มีสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ทักษะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 185 โรงเรียน จำนวน 1,959 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 321 คน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน ครูผู้สอน 189 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 66 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจ รายการ (Check List) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 42 ข้อ มีข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ

1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ
2. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. ด้านการบริหารสถานศึกษา

4. ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
5. ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 24 ข้อ เนื้อหาประกอบด้วยระดับประสิทธิผลการบริหารงาน 4 ด้าน คือ

1. งานการบริหารวิชาการ
2. งานการบริหารงบประมาณ
3. งานการบริหารงานบุคคล
4. งานการบริหารทั่วไป

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบและการใช้ภาษาที่ถูกต้อง แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขและทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 50 ฉบับ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาลัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ Cronbach

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน ครูผู้สอน จำนวน 189 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 66 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน

321 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามโดยการส่งไปรษณีย์ และรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ สถิติค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method)

6.5 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กัน ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

6.6 หาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณชนิดการวิเคราะห์ทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

6.7 สังเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานการบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป งานการบริหารงานบุคคล และงานการบริหารวิชาการ

3. เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

3.1 ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 3.2 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 3.3 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่มีความ

แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

## 4. เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

### 4.1 ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน พบว่าโดยรวมมีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานการบริหารวิชาการ งานการบริหารงานบุคคล งานการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 4.2 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

โดยรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานการบริหารวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานการบริหารงบประมาณ งานการบริหารงานบุคคล งานการบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่

โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้น  
พื้นฐานไม่แตกต่างกัน

4.3 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมพบว่า ไม่มี  
ความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมพบว่า มี  
ความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
.762 ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 7 ด้าน และประสิทธิผลโรงเรียน มี  
ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยสมรรถนะของ  
ผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่าพบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถ  
พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม  
เขต 2 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร  
สถานศึกษา ( $X_3$ ) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ( $X_6$ ) และด้านหลักสูตร การสอน การ  
วัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $X_4$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษา ( $X_3$ )  
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ ( $\beta$ ) เท่ากับ .632 รองลงมาคือ ด้านการ  
ประกันคุณภาพการศึกษา ( $X_6$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .465  
และด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $X_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย  
ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.280 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์  
ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้  
ร้อยละ 64.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 28.477$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 1.035 + .610 (X_3) + .404 (X_6) - .242 (X_4)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ดังนี้

$$Z' = .632 (Z_{X_3}) + .465 (Z_{X_6}) - .280 (Z_{X_4})$$

## 7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีจำนวน 3 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ด้านการบริหาร ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

### 7.1 ด้านการบริหาร สังเคราะห์ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องปรับและพัฒนาตัวเองศึกษาหลักการบริหารเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อความรอบรู้นำมาสู่การพัฒนาการศึกษาให้เกิดคุณภาพ
2. ผู้บริหารควรศึกษาจากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ หรือศึกษาจากหนังสือจากการเรียบเรียงจากประสบการณ์ตรงของบุคคลเหล่านั้น
3. หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสวนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานด้านการบริหารสถานศึกษา โดยให้ผู้บริหารที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านนี้มาเป็นวิทยากร
4. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา มีคุณธรรม จริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

7.2 ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สังเคราะห์ได้ดังนี้

1. เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและ แก้ไขหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนได้เต็มศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายยุติธรรม
2. ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการจัดการด้านการสอนหลักสูตรและด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนเป็นเลิศ
3. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะการปฏิบัติงานนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านนี้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

### 7.3 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา วิเคราะห์ได้ดังนี้

1. โรงเรียนต้องให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพ การศึกษา พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาให้ผู้บริหารโรงเรียนเพิ่มพูนความรู้ทักษะ
3. ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา
4. เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทำงานร่วมกันเป็นทีม ติดตามและประเมินผล มอบหมายงานให้ตรงกับคนในการรับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา

## อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารนั้น ได้ผ่านกระบวนการการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์จากกระทรวงศึกษาธิการและวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด จึงเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมและเป็นกลาง มีการพัฒนาวิชาชีพนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลวิจัยของ จีรนนท์ ม่วงพิณ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ



สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนของโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ ราตรี วงศ์รัตนจันทร์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผู้รับผิดชอบกลุ่มงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ ญัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป งานการบริหารงานบุคคล งานการบริหารวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีกระบวนการจัดการบริหารงานทั้งสี่ฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานงบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบ ตรวจสอบ กำกับติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พัฒนาอาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมให้เหมาะแก่การเรียนรู้ตลอดเวลา มีแนวทางในการทำงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมพัฒนาเสริมสร้างกำลังใจบุคลากร จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับชจรศักดิ์ โสมราช (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ จิรนนท์ ม่วงพิณ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของณัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

3.1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในสถานภาพที่ แตกต่างกันทำให้การรับรู้ถึงสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียน ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเป็นผู้นำสูง มีการวางตัวที่ดี มีความสามารถในการตัดสินใจ อย่างเด็ดขาด การมีไหวพริบที่ดี สื่อสารชัดเจนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและสามารถ ปฏิบัติตามได้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มองภาพรวมของการบริหารและเป้าหมาย โรงเรียนชัดเจนกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับผลวิจัยของ วิภาลัย วงษา (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลวิจัยของ อิศรา หาญรักษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ทุกโรงเรียนต่างมีเป้าหมาย ภาระงานที่สนองนโยบายหรือหน่วยงานต้นสังกัดเหมือนกัน มีสิ่งที่แตกต่างกันคือสภาพบริบทของแต่ละโรงเรียนไม่เหมือนกัน ในโรงเรียนที่ขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางมีปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานที่เพียงพอมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กทำให้การทำงานเกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากกว่า การบริหารจัดการก็ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ถ้าโรงเรียนมีอุปกรณ์ สื่อในการสอนที่ทันสมัย ก็จะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากกว่า การมีบุคลากรสอนครบทุกกลุ่มสาระ ครบทุกระดับชั้น การมีงบประมาณเพียงพอในการจัดกิจกรรม สื่อวัสดุต่าง ๆ ในการอำนวยความสะดวกในการทำงานภายในโรงเรียน นอกจากผู้บริหารที่มีมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารนั้น ยังต้องมีความพร้อมในทางอื่น ๆ รวมด้วยจะทำให้ส่งเสริมการทำงานได้เป็นอย่างดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลวิจัยของ สมภพ ดวงช่อม (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับผลวิจัยของ พิชชาวดี ฤชา (2555, หน้า 102) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นว่สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับผลวิจัยของ วิลัยศักดิ์ อยู่พงษ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด และโรงเรียนขนาดกลางอยู่ในระดับมาก

### 3.3 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่าผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่าบทบาทหน้าที่ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันเป็นผู้บริหารที่ก้าวทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีขีดความสามารถในการบริหารงานสูง สามารถปฏิบัติงาน ซึ่งสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี และสามารถบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับผลวิจัยของ ชีรภัทร แสนอามาตย์ (2552, หน้า 69) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของ พิชชาวดี ฤชา (2555, หน้า 102) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของ กนกอร จุลินทร (2560, หน้า 58) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌ

กฎ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม  
 ประเภทการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

#### 4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ  
 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง  
 ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

##### 4.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ  
 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน  
 พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายคู่  
 โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนและประธาน  
 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้อง  
 กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนนั้นจะมุ่งเน้นการ  
 บริหารงานที่เน้นผลงานการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ครอบคลุมขอบข่ายภาระ  
 งานการบริหารโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ  
 งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป แต่ในขณะเดียวกัน  
 ครูผู้สอนจะมุ่งเน้นที่การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้เกิดการมอง  
 เป้าหมายของประสิทธิผลโรงเรียนต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของอัครณัติ สิริ (2561,  
 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่  
 ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม  
 เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ  
 ครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
 ระดับ .01 สอดคล้องกับผลวิจัยของ วิมาลย์ สีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง  
 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
 ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็น  
 ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม  
 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลวิจัยของ  
 อิศรา หาญรักษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของ  
 ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียน ไม่ว่าจะเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ล้วนมีเป้าหมาย มีความมุ่งมั่นต้องการที่จะพัฒนางานและประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อที่จะเตรียมความพร้อมสู่การประเมินต่าง ๆ ตามนโยบายทั้งจากภายในภายนอกตลอดเวลา รวมถึงตัวผู้บริหารเองนั้นมีความรู้ความสามารถ เข้าใจถึงอำนาจ บทบาทหน้าที่และการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นอย่างดี จึงได้มีการวางแผนและสามารถบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของอัครณัติ สิริ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของ วีระชาติ กาญจนกันโห (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กัน โดยรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีการแข่งขันกันสูงในทุก ๆ ด้าน การประเมินทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา การแข่งขันวิชาการ การทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ล้วนเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำทันสมัยก้าวทันต่อโลกยุคปัจจุบัน โลกของเทคโนโลยีและมีขีดความสามารถสูงในการบริหารงาน เกิดกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องมีความตื่นตัวตลอดเวลาในการทำงาน เพื่อมุ่งเน้นประสิทธิภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับผลวิจัยของ วิภาสิณี หัตถกรรจ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนตีประจำตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .762 ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิภาพโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารมีความสามารถ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ มโนทัศน์ แรงจูงใจในการทำงาน มีการพัฒนาวิชาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารสถานศึกษา หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ซึ่งเป็นสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา เป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย นโยบายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลวิจัยของณัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะ  
ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
โดยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .01 สอดคล้องกับผลวิจัยของ พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559, บทคัดย่อ) ได้  
ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพ  
การศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร  
โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลวิจัย  
ของ วิภาสธนี หัศกรรจ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่  
ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล โดยรวมมีความสัมพันธ์กันหาบวกค่อนข้างสูงอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยสมรรถนะของ  
ผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่าพบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถ  
พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม  
เขต 2 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร  
สถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและด้านหลักสูตร การสอน การวัดและ  
ประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า  
สมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ล้วนมีความสำคัญต่อประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหาร  
โรงเรียนมีส่วนสำคัญเพราะ ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม  
เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษาและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทกับการศึกษาอย่างมาก  
โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน ด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร  
ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ด้านการ  
ประกันคุณภาพการศึกษา ไชยา ภาวะบุตร (สัมภาษณ์, 11กุมภาพันธ์ 2564) ได้เสนอว่า  
ต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน เพราะคุณภาพของโรงเรียนต้องเป็นไปในทุก ๆ ด้าน การ  
ขับเคลื่อนในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาถือว่าตอนนี้คือการประกันได้ว่าโรงเรียนนี้มี



คุณภาพการศึกษา ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ไชยา ภาวะ บุตร (สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564) ได้เสนอว่า หลักสูตรและการสอนการวัดประเมิน ใน งานวิชาการงานบริหารในโรงเรียนในทุก ๆ งานหลักสูตรการเรียนการสอนก็เป็นงานส่วน หนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องรู้จัก ในการรับประกันคุณภาพการศึกษานักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต้องมี การประกันคุณภาพเพื่อที่จะเชื่อได้ว่าโรงเรียนนั้นมีคุณภาพสามารถจัดการศึกษาตาม เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เมื่อไหร่ก็ตามที่ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะ ดังกล่าว จะส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการบริการงานภายในโรงเรียนทำให้ประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ ม่วงพิณ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่สองส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการ ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคี ด้านการบริหารงานวิชาการ บริหารแหล่ง เรียนรู้ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรับการประเมิน ภายนอก และด้านการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา ผาธี (2557, หน้า 62) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้ บริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าผลการสำรวจสมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ต้องการพัฒนา ของผู้บริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ 1) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานพุทธศักราช 2551 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การประกันคุณภาพ ภายใน ด้านทักษะ/ความสามารถ 1) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และการ ตัดสินใจ 2) ความสามารถในการทำงานเป็นที่ร่วมกับผู้อื่น 3) ความสามารถในการวางแผนการดำเนินงาน ด้านคุณลักษณะ 1) ซื่อสัตย์สุจริต 2) ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น 3) มุ่งมั่นในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาและรักษาคุณภาพสมรรถนะของการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้อยู่ในระดับดีมาก ขึ้นกว่าเดิม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านบริหารงบประมาณ งานการบริหารงานบุคคล งานการบริหารทั่วไป และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ งานการบริหารวิชาการ ผู้บริหารควรพัฒนาวิธีการทำงานหรือหาแนวทางในงานบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพสำเร็จให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิผลงานการบริหารวิชาการ

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกแสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีสมรรถนะการบริหารที่ดีจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่เสมออย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้นกว่าเดิม

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหาร ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.2 ควรศึกษาและประเมินสมรรถนะการบริหารตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กนกอร จุลินทร. (2560). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาชะเมาฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล*. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ขจรศักดิ์ โสมราช. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- จारी เล็งหนองแบน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนอนุบาลระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรพรรณ หิรัญวารเสฏฐ์. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงาม เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2*. รายงานการค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรนนท์ ม่วงพิน. (2557). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณิรนุช แก้วบัวสา. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ธนิต ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรภัทร แส่นอามาตย์. (2552). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นานมีบุคคัพลิเคชันส.
- ราตรี วงศ์รัตนจันทร์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พงศ์สิริ เกื้อวรหัทกุล. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรพล แสงพุ่ม. (2557). *ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. อุตุทยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชชาวดี ฤาชา. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูวิศา ชูชัยญะ. (2556). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายกรุปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรียม สุขกล้า. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รัตนศิริ เข้มราช. (2553). *สมรรถนะสำหรับผู้บริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษานานาชาติของมหาวิทยาลัยบูรพาในทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราตรี วงศ์รัตนจันทร์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรณชัย จองแก. (2554). *การปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนวังเหนือวิทยา อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัชพงษ์ อู่วงศ์. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัลลภ ขวัญมา. (2557). *การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- วานิช บุญครอบครัว. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิภาลัย วงษา. (2563). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิภาสิณี หัตถกรรจ์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- วิไลศักดิ์ อยู่พงษ์. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- วีรชาติ กาญจนกัณโ. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และวาโร เพ็งสวัสดิ์. (2554). *รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุญาดา ศิริบุรพงศา. (2553). *สมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ศรียงค์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมภพ ดวงชอุ่ม. (2554). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยองเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2562). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2562*. นครพนม : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ : คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คุรุสภา  
ลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2556). *ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพ  
ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และ  
ศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ :  
กรมศาสตร์ ราชบัณฑิตยสถาน.
- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2555). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2552-2553*.  
กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหาร  
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม.จันทบุรี* : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ พันนึก. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น* : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนุชา ผาวี. (2557). การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานวิชาการ  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.  
*วารสารราชพฤกษ์*, 12(3), 62.
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ  
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*.  
*วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร* : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อังสนา เข้มไคร. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหาร ของ  
ผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารราชพฤกษ์*,  
14(3), 65-71.
- อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. (2554). สมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์  
ศษ.ม. นครปฐม* : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัมมศักดิ์ สิทธิ. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม  
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร* : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์. (2553). *ระบบการบริหารผลงาน Performance Management System*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- อิตรา หาญรักษ์. (2563). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Adegbemile, Oluwadare. (2011). *Principals' Competency Needs for Effective Schools' Administration In Nigeria*. Nigeria : Journal of Education and Practice. Vol 2, No 4, 2011.
- Aydin Balyer. (2012). Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3), 581–591.
- Gibson, et al. (1979). *Organizational Behavior Structure Process Behavior Dallas*. Texas : Business Publication, Inc.
- Goodhart, H. (2010). *The Instrument and expressive Characteristics of Public Secondary School and Effectiveness*. New York : McGraw–Hill.
- Hoy, Miskel. (2008). *Educational administration. Theory research and practice*. 8th ed. New York : McGraw–Hill.
- Klein Joseph. (2012). “Academic Optimism and Community Engagement in USA Schools,” *Journal of Educational Management*. 26(5) : 77–78 ; October – December, 2012.
- Muhammad Azeem Qureshi. (2012). “Group Dynamics and Peer–Tutoring a Pedagogical Tool for Learning in Higher Education,” *International Education Studies*. Vol.5 No.2 : April.
- Pantelides, J. R. (2011). An exploration of the relationship between specific instructional leadership behaviors of elementary principals and student achievement. *Dissertation Abstracts International*, 52(3), 768–A.
- Reid, David and Holly. 1988. *Toward the Effective School*. Oxford : Basic Blackwell Ltd.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York: Wiley & Sons.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- |   |  |
|---|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ | <p>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต<br/>และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต<br/>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br/>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p>                            |
| 2. ดร.เพ็ญพกา ปัญญา                     | <p>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต<br/>และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต<br/>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br/>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p>                            |
| 3. ดร.วิไลวรรณ สิทธิ                    | <p>ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ<br/>ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและ<br/>ประเมินผลการจัดการศึกษา<br/>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br/>ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2</p> |
| 4. ว่าที่ร้อยตรีวิทยา วงษาเนาวิ         | <p>ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประสานมิตร<br/>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br/>ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2</p>   |
| 5. นายสมใจ พิมพ์ภา                      | <p>ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า<br/>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br/>ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2</p>  |



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนา

- |   |   |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร          | <p>ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต<br/>และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต<br/>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br/>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p>       |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่     | <p>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต<br/>และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต<br/>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br/>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p> |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ | <p>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต<br/>และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต<br/>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br/>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p> |
| 4. ดร.วีรพล สารบรรณ                         | <p>ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่<br/>การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2</p>   |
| 5. นางสาวชลัดดา ภูมิวัฒน์                   | <p>ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล<br/>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br/>ประถมศึกษานครพนม เขต 2</p>                                     |
| 6. นางปิติพร พานิชกิจ                       | <p>ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและ<br/>บุคลากรทางการศึกษา<br/>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br/>ประถมศึกษานครพนม เขต 2</p>                 |
| 7. ดร.เจริญพร คำจารย์                       | <p>ผู้อำนวยการโรงเรียนนาอินทร์นาไอ-<br/>นาคอยพัฒนา<br/>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br/>ประถมศึกษานครพนม เขต 2</p>                    |

8. ดร.อรรรรณี ไชยปัญญา  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
9. นางสุขศรี อัครเนตร  
ครู ชำนาญการพิเศษ  
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล  
โรงเรียนบ้านนาหว้า  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
10. นายวิฑูร อินุเทน  
ครู ชำนาญการ  
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล  
โรงเรียนราษฎร์สามัคคี  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2

ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๙๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๗๗๐๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรปัญญากรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๗๗๐๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วิไลวรรณ สิทธิ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๗๗๐๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ ร.ต.วิทยา วงษาเนาวิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๑๒๒๙๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๗๗๐๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่ควบคุมตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสมใจ พิมพ์ภา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๗๗๐๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



เลขที่ไปรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓

### คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ (Competencies of School Administrators Affecting the Effectiveness of Schools Under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office ๒)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายเกรียงไกร แสนสุข

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เครื่องมือวิจัย
๔. เอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตรื้อถอนเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาคอย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๑๒๑๕๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตรื้อถอนให้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการรื้อถอนใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรเจริญกุล)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๕ ๕๖๑๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาอนุนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบทเขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยวเอน จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตเคราะห้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๕ ๕๖๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๖๕ ๕๖๑๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประสานมิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ไปรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๕ ๕๖๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๕ ๕๖๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาพระโนนห้วยแคน  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๕๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ทำนอญูตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๖๕ ๕๖๑๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครเขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลกับนักวิชาการศึกษาในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๕ ๕๖๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงซาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิกันต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๕ ๕๖๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๕ ๕๖๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๕ ๕๖๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วีรพล สารบรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๕ ๕๖๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวชลัดดา ภูมิวิวัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ไปรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๕ ๕๖๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอดำเนินการเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางปิติพร พานิชกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอดำเนินการให้คุณครูท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทกานต์ เพียรชิต)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๕ ๕๖๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.เจริญพร คำจารย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๕ ๕๖๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อรรณวี ไชยปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๕๖๕ ๕๖๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสุศตรี อัครเนตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๕ ๕๖๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายวิฑูรย์ อินทุเทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเกรียงไกร แสนสุข รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเกรียงไกร แสนสุข โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๘๖๕ ๕๖๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค  
เครื่องมือการวิจัย





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต  
2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม มีลักษณะ  
เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วน  
ประมาณค่า 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วน  
ประมาณค่า 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ  
ตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะใช้เฉพาะงานวิจัยนี้เท่านั้น เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จ  
เรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามไว้ที่โรงเรียนของท่าน ผู้วิจัย  
จะไปรับด้วยตนเองตามกำหนดเวลาที่แจ้งไว้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อไว้ ณ โอกาสนี้

เกรียงไกร แสนสุข

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ตอนที่ 1

## ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  - ( ) ผู้บริหารโรงเรียน
  - ( ) ครูผู้สอน
  - ( ) ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ขนาดของโรงเรียน
  - ( ) โรงเรียนขนาดเล็ก
  - ( ) โรงเรียนขนาดกลาง
  - ( ) โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - ( ) น้อยกว่า 10 ปี
  - ( ) 10-20 ปี
  - ( ) มากกว่า 20 ปี

## ตอนที่ 2

## สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

## ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่แสดงถึงระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	1. ดานการพัฒนาวชิชาชีพ 1.1 ผู้บริหารมีอุดมการณ์และแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ	✓				

จากตัวอย่างในข้อ 0 ท่านพิจารณาเห็นว่าข้อความนั้น มีสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านจึงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5



ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ					
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตวิญญาณ อุดมการณ์ของผู้บริหาร					
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางการพัฒนาสู่ ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ					
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถ ในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ					
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาวิชาชีพ					
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนอยู่เสมอ					
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำในการ พัฒนาวิชาชีพ					

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	2. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ					
7	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้					
8	ผู้บริหารระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา					
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
10	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้งโดยมีปฏิสัมพันธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม					
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี					

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	3. ด้านการบริหารสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน					
14	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ และทฤษฎีทางการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม					
15	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการ					
16	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดการงานงบประมาณการเงิน พัสดุ ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
17	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาบุคลากรจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
18	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางระบบการบริหารและการจัดทรัพยากร อาคารสถานที่ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	4. ดานหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
19	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ ๆ ได้					
20	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการประเมินผลและปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้					
21	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา					
22	ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน					
23	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนและการสอนเสริม					
24	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่นแล้วมีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น					

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	5. ดานกิจการ และกิจกรรมนักเรียน					
25	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมนักเรียน					
26	ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ					
27	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะแก่ผู้เรียน					
28	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตตามศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ					
29	ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ					
30	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา					

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา					
31	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของโรงเรียนเพื่อรองรับการประเมินภายนอก					
32	ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียน					
33	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนและดำเนินงานการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
34	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานครบทุกองค์ประกอบ					
35	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินการงานการประกันคุณภาพการศึกษา					
36	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบ คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน					

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	7. ดานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ					
37	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม					
38	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารที่คุรุสภากำหนด					
39	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล และมีความซื่อสัตย์สุจริต					
40	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหาร					
41	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีคุณธรรม และจริยธรรมที่เหมาะสม					
42	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีกริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม					

### ตอนที่ 3

#### ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด

#### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่แสดงถึงระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	1. งานการบริหารวิชาการ การส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ เรียนรู้และได้ทำงานร่วมกันโดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	✓				

จากตัวอย่างในข้อ 0 ท่านพิจารณาเห็นว่าข้อความนั้น มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านจึงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5



ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	1. งานการบริหารวิชาการ					
1	โรงเรียนจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาชุมชน สังคมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น					
2	โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่หลากหลายเลือกเรียนตามความสนใจ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3	โรงเรียนมีการนิเทศภายในและจัดระบบ ประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการ พัฒนาวิธีการกระบวนการเรียนรู้ อย่างหลากหลายและทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
5	โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบวาทดด้วยการ วัดผลและประเมินผลของโรงเรียน					
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของ โรงเรียน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	2. งานการบริหารงบประมาณ					
7	โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดและพัฒนา การศึกษาของโรงเรียนเพื่อเสนอขอจัดตั้ง งบประมาณประจำปีของโรงเรียน					
8	โรงเรียนมีการบริหารเชิงกลยุทธ์กำหนด ทิศทางการบริหารตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม และใช้หลักธรรมาภิบาล					
9	โรงเรียนมีจัดทำข้อมูลทรัพยากร การดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหา รวมทั้งการหา รายได้จากการบริการของโรงเรียน					
10	โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารหลักฐานด้าน การรับจ่ายเงิน และบัญชีอย่างถูกต้องและ เป็นปัจจุบัน					
11	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร ทุนเพื่อ การศึกษา รวมทั้ง ดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ ทรัพย์สินของ โรงเรียนให้เป็นไปตาม ระเบียบข้อบังคับของ ทางราชการ					
12	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผล การใช้งบประมาณของโรงเรียนเป็นประจำ และเป็นปัจจุบัน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	3. งานการบริหารงานบุคคล					
13	โรงเรียนมีการบริหารงานบุคคลในการวิเคราะห์วางแผนและเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎระเบียบข้อบังคับ ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด					
14	โรงเรียนมีการพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากรในโรงเรียน ด้วยความยุติธรรมโปร่งใส					
15	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
16	โรงเรียนมีการส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน					
17	โรงเรียนมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ สรรพขวัญและกำลังใจ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นเป็นประจำ					
18	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อ การพัฒนาและวิจัยตามแนวทาง ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	4. งานบริหารทั่วไป					
19	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ธุรการอย่างเป็นระบบ					
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการระบบ ฐานข้อมูลและระบบข้อมูลข่าวสารของ โรงเรียน					
21	โรงเรียนมีการประสานการทำงานร่วมกับ คณะกรรมการสถานศึกษา องค์การชุมชน เอกชน องค์การวิชาชีพ องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น					
22	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ผลงานของ โรงเรียนให้ชุมชนได้รับทราบ					
23	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและ อำนวยความสะดวกในการศึกษาของ โรงเรียน					
24	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมบริการ สุขอนามัยโภชนาการและกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง					





ภาคผนวก ง  
คําดัชนีความสอดคล้อง (IOC)





**สรุปผลแบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ**  
เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตาราง 41 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายข้อของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย

ตาราง 42 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายข้อของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
8	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย

ตาราง 43 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายข้อของประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
2	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
10	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบสอบถาม  
เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ  
แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการพัฒนานักวิชาชีพ	1	0.90
	2	0.90
	3	0.80
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.54- 0.90	4	0.97
	5	0.58
	6	0.54
2. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	7	0.95
	8	0.56
	9	0.86
	10	0.95
	11	0.95
	12	0.95
3. ด้านการบริหารสถานศึกษา	13	0.84
	14	0.97
	15	0.77
	16	0.84
	17	0.84
	18	0.84

ตาราง 44 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	19	0.83
	20	0.72
	21	0.79
	22	0.88
	23	0.49
	24	0.84
5. ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน	25	0.59
	26	0.82
	27	0.74
	28	0.84
	29	0.86
	30	0.91
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	31	0.48
	32	0.72
	33	0.68
	34	0.68
	35	0.77
	36	0.75
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	37	0.90
	38	0.87
	39	0.90
	40	0.89
	41	0.81
	42	0.89



จากตาราง 44 ค่าความเชื่อมั่นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเท่ากับ 0.96

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.83–0.93

ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93

ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

ด้านการบริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีความเชื่อมั่น  
เท่ากับ 0.91

ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.88

ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

ตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ  
แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. งานการบริหารวิชาการ	1	0.78
	2	0.42
	3	0.59
	4	0.74
	5	0.74
	6	0.84
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.87 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.42–0.84		
2. งานการบริหารงบประมาณ	7	0.82
	8	0.73
	9	0.66
	10	0.91
	11	0.87
	12	0.87
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.66–0.91		

ตาราง 45 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. งานการบริหารงานบุคคล  ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.30-0.79	13	0.78
	14	0.30
	15	0.69
	16	0.73
	17	0.71
	18	0.79
4. งานการบริหารทั่วไป  ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.76-0.98	19	0.76
	20	0.94
	21	0.76
	22	0.87
	23	0.98
	24	0.76

จากตาราง 45 ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของโรงเรียนเท่ากับ 0.94 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.83-0.87

งานการบริหารวิชาการ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87

งานการบริหารงบประมาณ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92

งานการบริหารงานบุคคล มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85

งานการบริหารทั่วไป มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

สรุป ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.80-0.96

ภาคผนวก ฉ

ภาพประกอบ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา





ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร  
คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตร  
ดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
สัมภาษณ์ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่  
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
สัมภาษณ์ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์  
 อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
 สัมภาษณ์ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.วีรพล สารบรรณ  
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2  
 สัมภาษณ์ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2564





ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางสาวชลัดดา ภูมิวัฒน์  
 ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2  
 สัมภาษณ์ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางปิติพร พานิชกิจ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร  
 ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2  
 สัมภาษณ์ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.เจริญพร คำจารย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนนาอินทร์นาไอนา  
คอยพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2  
สัมภาษณ์ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564

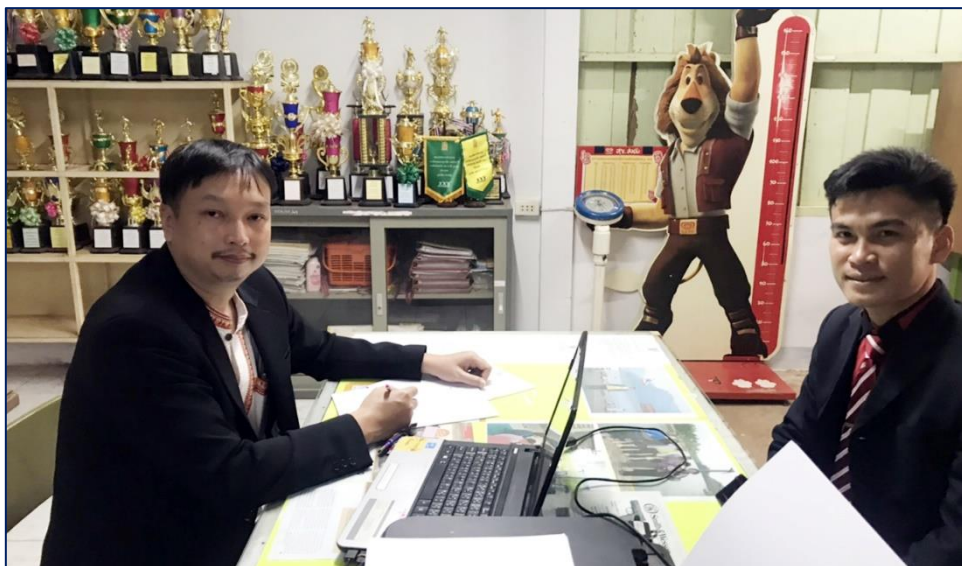


ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.อรรรณี ไชยปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว่า  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2  
สัมภาษณ์ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2564





ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางสาวศรีย อัครเนตร ครู ชำนาญการพิเศษ  
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านนาหว้า  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2  
สัมภาษณ์ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ นายวิฑูวัส อินอุเทน ครู ชำนาญการ  
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนราษฎร์สามัคคี  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2  
สัมภาษณ์ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2564

ประวัติย่อของผู้วิจัย



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายเกรียงไกร แสนสุข
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 17 สิงหาคม 2534
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลทุ่งฝน ตำบลทุ่งฝน อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 28 หมู่ 5 บ้านซ่าง ตำบลนาทม อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี 41310
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาหว้า ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม 48180

### ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2547 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านซ่าง ตำบลนาทม อำเภอทุ่งฝน  
จังหวัดอุดรธานี
- พ.ศ. 2549 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนทุ่งฝนพัฒนศึกษา ตำบลทุ่งใหญ่  
อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี
- พ.ศ. 2553 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนทุ่งฝนพัฒนศึกษา ตำบลทุ่งใหญ่  
อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี
- พ.ศ. 2558 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
- พ.ศ. 2564 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร

### ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2559 ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาหว้า ตำบลนาหว้า  
อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
- พ.ศ. 2561-ปัจจุบัน ครู ค.ศ.1 โรงเรียนบ้านนาหว้า ตำบลนาหว้า  
อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม