



ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING THE CORE COMPETENCIES
OF TEACHERS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

BY
KITTISAK SAISUPHAN

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

March 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ บัณฑิตทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ชรินดา พิมพบุตร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.รัชฎาพร งามยงธร) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 31 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะและตรวจ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล ดร.สมพร หลิมเจริญ นางนิรันดร จันลาวงค์ ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ นายศุภวัฒน์ พิมพมีลา ย นายสุรศักดิ์ รักษาภักดี ดร.รัชฎาพร งามยงูธร และนางพนิดา แก้วกิ่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือและ หาแนวทางในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ หลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การ สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

และขอขอบพระคุณ นายภิเรทชัย คำทะเนตร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชน เชียงเค็รือราษฎร์รังสรรค์ และบุคลากรโรงเรียนชุมชนเชียงเค็รือราษฎร์รังสรรค์ทุกท่าน ที่ช่วยเหลือดูแลระหว่างการศึกษาต่อ รวมถึงนักศึกษาปริญญาโท รุ่นที่ 21 ที่ให้การ สนับสนุนและคอยช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน และขอขอบคุณคุณคุณธนิภา วิทยพานิชกร ที่เป็น ทั้งแรงบันดาลใจ เป็นกำลังใจในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและทุก ๆ เหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นในชีวิต

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.เพ็ญพกา ปัญจนะ ดร.ชรินดา พิมพบุตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์
หาอำนาจพยากรณ์และหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
หลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดตามกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ
Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน ได้มาโดยในการสุ่มแบบหลาย
ขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 97 คน และครู
จำนวน 240 คน จากจำนวน 59 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น
แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .25-.81
และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร เท่ากับ .95
และสมรรถนะหลักของครู ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .27-.72 และมีค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู เท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) ชนิด
Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation
Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple
Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะหลักของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. สมรรถนะหลักของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวม กับสมรรถนะหลักของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.706$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ปัจจัยทางการบริหาร มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูในทางบวก คือ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร และการบริหารจัดการ ส่วนปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูในทางลบคือ ด้านภาวะผู้นำ และด้านงบประมาณ โดยปัจจัยการบริหารทุกปัจจัย มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 71.80 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27110
7. แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักครู เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ได้แก่ ผู้บริหารต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการบริหารในโรงเรียน ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูจะต้องร่วมมือร่วมแรงในการทำงาน และต้องจัดกิจกรรมที่เน้นการทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูจะต้องแบ่งเวลา มีการวางแผนร่วมกันในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้บริหารต้องเน้นการพัฒนางาน โดยต้องใช้ภาวะผู้นำให้ถูกต้องตามสถานการณ์ และด้านงบประมาณ ได้แก่ ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนที่ดี บริหารงบประมาณจะต้องมีความยืดหยุ่น ให้ครูได้มีการจัดสรรงบประมาณ คำนวณค่าใช้จ่าย และร่วมกันประเมินโครงการ

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร สมรรถนะหลักของครู

TITLE	Administrative Factors Affecting the Core Competencies of Teachers under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Kittisak Saisuphan
ADVISORS	Dr. Penphaka Punjana Dr. Charinda Pimpabud
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing administrative factors affecting the core competencies of teachers under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 97 administrators and 240 teachers, yielding a total of 337 participants from 59 schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2021, as determined by multi-stage sampling. The sample size was calculated using Krejcie and Morgan's table. The research instrument was a set of questionnaires on administrative factors with the discriminant power from .25 to .81 with a reliability of .95, and the teacher's core competency ranging from .27 to .72 and a reliability of .91. Statistics for data analysis were mean, standard deviation, t-test for Independent Samples), One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The administrative factors, as perceived by participants as a whole and in each aspect were at a high level.
2. The teachers' core competencies, as perceived by participants as a whole and in each aspect were at a high level.

3. The administrative factors as perceived by participants with different positions as a whole were at the .01 level of significance, but there were no differences in terms of school sizes and work experience as a whole.

4. The teachers' core competencies as perceived by participants with different positions as a whole showed no differences, whereas, in terms of school sizes and work experience, there were at the .01 level of significance as a whole.

5. The overall administration factors and the teachers' core competencies had a positive relationship with a high level of correlation coefficients ($r_{XY} = 0.706$) at the .01 level of significance.

6. The administrative factors were able to predict the teachers' core competencies positively, namely information technology, organizational atmosphere and culture, and administrative management. Whereas the administrative factors regarding leadership and budget were able to predict the teachers' core competencies adversely. All of the administrative factors had the predictive power of 71.80 percent and the standard error of prediction of ± 0.27110 .

7. The proposed guidelines for developing administrative factors affecting teachers' core competencies consisted of five aspects: Information Technologies, administrators must accept changes in the new world and utilize technologies as part of school administrative management; Organizational Climate and Culture, administrators and teachers must work together and organize activities focusing on creating a good internal organizational climate; Administrative Management, administrators and teachers must coordinate schedules and work plans; Leadership, administrators must focus on job development and adapt leadership styles to suit varying situations; Budget, administrators must have good plans and flexible budget administration to provide teachers with efficient budget allocations, expenditure calculations, and joint project assessments.

Keywords: Administrative Factors, Teachers' Core Competencies

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
ปัจจัยทางการบริหาร	22
ความหมายของการบริหารโรงเรียน	22
ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร	23
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร	23
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของครู	51
ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ	51
ประเภทของสมรรถนะ	52
สมรรถนะหลักของบุคลากรครู	56
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	65
โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร	65
อำนาจหน้าที่ของขอบเขตพื้นที่การศึกษา	65
ข้อมูลพื้นฐานการศึกษา	66
ทิศทางการศึกษา	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	77
งานวิจัยภายในประเทศ	77
งานวิจัยต่างประเทศ	85
3 วิธีดำเนินการวิจัย	89
ตอนที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	90
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	90
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล	101
การวิเคราะห์ข้อมูล	102
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	103
ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ	
สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	104
ผู้เชี่ยวชาญ	104
เครื่องมือที่ใช้	105
การวิเคราะห์ข้อมูล	106

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	107
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	110
ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	164
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	195
ความมุ่งหมายของการวิจัย	195
สมมติฐานการวิจัย	196
วิธีดำเนินการวิจัย	197
สรุปผลการวิจัย.....	199
อภิปรายผล	206
ข้อเสนอแนะ	218
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้.....	218
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป	219

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	221
ภาคผนวก	235
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	237
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	243
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	271
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	275
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	293
ภาคผนวก ฉ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	307
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	315
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	327
ภาคผนวก ฌ ภาพประกอบการวิจัย	333
ประวัติย่อของผู้วิจัย	341

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน.....	26
2	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working achievement motivation).....	58
3	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก (Core competency).....	59
4	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-development)	60
5	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team work)	61
6	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู (Teacher' ethics and integrity).....	63
7	รายชื่อโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	67
8	รายชื่อโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	70
9	รายชื่อโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอเต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	72
10	รายชื่อโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอโคกศรีสุพรรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	72
11	รายชื่อโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอโพนนาแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	74
12	รายชื่อโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอภูพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	75

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 รายชื่อโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอกุศุดบาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1	76
14 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 21 โรงเรียน	92
15 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 34 โรงเรียน	93
16 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 4 โรงเรียน	95
17 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง รวมโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 59 โรงเรียน	95
18 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานการณ์การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	110
19 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน	112
20 ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายข้อ	113
21 ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้อ	114
22 ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการจูงใจของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
23	<p>ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมและรายข้อ</p>	116
24	<p>ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมและรายข้อ</p>	117
25	<p>ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ</p>	118
26	<p>ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ</p>	119
27	<p>ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมและรายข้อ.....</p>	120
28	<p>สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม และรายด้าน</p>	121
29	<p>สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</p>	122
30	<p>สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริการที่ดี</p>	123

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
31	สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาตนเอง.....	124
32	สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม	125
33	สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	126
34	เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน	128
35	เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	129
36	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน	131
37	เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	132
38	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่า ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	134

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
39	เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน 137
40	เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน 138
41	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน 140
42	เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันโดยรวมและรายด้าน 142
43	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน 144
44	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของปัจจัยทางการบริหาร กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 147
45	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของปัจจัยทางการบริหาร กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y ₁) 148
46	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของปัจจัยทางการบริหาร กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริการที่ดี (Y ₂) 149
47	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของปัจจัยทางการบริหาร กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง (Y ₃) 150

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
48	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของปัจจัยทางการบริหาร กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (Y ₄) 151
49	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของปัจจัยทางการบริหาร กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (Y ₅) 152
50	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยรวม 153
51	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y ₁) 155
52	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการบริการที่ดี (Y ₂)..... 157
53	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง (Y ₃) 159
54	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (Y ₄) 160
55	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Y ₅) 162

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
56	ตัวแปรผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 164
57	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ 170
58	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์การ 175
59	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ด้านการบริหารจัดการ 180
60	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่อาจจะส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ด้านภาวะผู้นำ 185
61	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ด้านงบประมาณ 191
62	การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 295

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
63 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสมรรถนะหลักของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหา ค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ.....	302
64 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	309
65 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	312

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
2 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของสมรรถนะกับภูเขาน้ำแข็งตามแนวคิด ของ McClelland (1973)	53
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	335
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	335
5 สัมภาษณ์ ดร.สมพร หลิมเจริญศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	336
6 สัมภาษณ์ นางนิรันดร จันลาวงค์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษกลุ่ม นิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	336
7 สัมภาษณ์ ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ..	337
8 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยโท ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาຍ ผู้อำนวยการ โรงเรียนเมือง สกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	337
9 ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	338

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 สัมภาษณ์ นางพนิดา แก้วกิ่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล สกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	338
11 สัมภาษณ์ ดร. รัชฎาพร งามยงยุทธ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล เต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	339
12 สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ รักษาภักดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชน เชียงเคียรราษฎร์รังสรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	339

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยทางด้านเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม รวมไปถึงการเมืองการปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการศึกษา เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้โลกที่กว้างใหญ่เป็น โลกไร้พรมแดนแห่งการเรียนรู้ สังคมโลกมีการแข่งขันและร่วมมือกันมากขึ้น สังคมยุคนี้ เป็นยุคแห่งองค์ความรู้ (Knowledge Based Society) ที่มุ่งเน้นพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ มากที่สุดเพื่อพร้อมเข้าสู่การแข่งขันกับนานาชาติ โดยอาศัยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และมาตรฐานเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพของการศึกษาไทย ซึ่งดำเนินงานตามพระราชบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 จึงมีข้อกำหนดในมาตรา 80 ข้อ (3) ว่ารัฐต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่ระบุเจตนารมณ์ในการจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีความสุข โดยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้อง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ มาตรา 52 ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์

และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการให้เป็นบุคลากรที่พร้อมไปด้วยคุณภาพและมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 5 - 30)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ตลอดจนวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม เพราะการศึกษาจะช่วยยกระดับความรู้ สติปัญญา คุณธรรมให้ประชาชนในประเทศสามารถพัฒนาตนให้ประกอบสัมมาอาชีพที่สุจริต สร้างความเจริญก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศให้มีศักยภาพด้านความคิด สติปัญญา มีความเข้าใจและมีความเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลกที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศให้สูงขึ้น แต่การดำเนินงานด้านการศึกษาของประเทศกลับพบว่าไม่สามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าจะมีความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป แต่เนื่องจากในปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของประเทศ ทั้งนี้ เนื่องจากสังคมสมัยใหม่มีความซับซ้อนและความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง มีผลกระทบต่อมนุษย์อย่างมากทั้งความเครียด ความวิตกกังวล การขาดความสุขและความมั่นคงในจิตใจ การมีอนาคตที่คาดการณ์ไม่ได้ การเรียนรู้โดยเอาตำราเป็นตัวตั้ง โดยไม่เอาสถานการณ์จริงของชีวิตเป็นตัวตั้ง ไม่มีพลังพอที่จะทำให้มนุษย์เข้าใจสถานการณ์ความเป็นจริงที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่สามารถเผชิญกับสถานการณ์ความเป็นจริงได้ ทั้งที่จริงมนุษย์มีศักยภาพในการเรียนรู้สูงมาก การเรียนรู้ในวิถีชีวิตจริงจะทำให้เท่าทันความเป็นจริงและปรับตัวให้อยู่ในสมดุลได้ (พรนงค์พิเชษฐ แห่งหน, 2560, หน้า 923) ซึ่งการขับเคลื่อนการศึกษานั้น ต้องเริ่มตั้งแต่การจัดการศึกษาในโรงเรียน ทั้งผู้บริหาร และครูที่เป็นส่วนสำคัญในการนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

ให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ และพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่มีศักยภาพที่สูง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข

การขับเคลื่อนการศึกษาที่กล่าวมานั้น บุคคลที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงไปสู่การจัดการและบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (Effective Leadership) แสดงถึงการเป็นบุคคลผู้มองการณ์ไกล ผู้สอนงาน พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีสัมพันธภาพที่ดีและการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน (สุรจิตย์ พิวงาม และคณะ, 2558, หน้า 168) อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งปัจจัยทางการบริหารที่ได้จากการสังเคราะห์ จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ของนักวิชาการและนักการศึกษา อาทิ วิโรจน์ สารรัตน์ (2548, หน้า 16); ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 38); วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 5 – 6); ปราณี สาโพธิ์วัน (2558, หน้า 22 – 23); ทรรคนกร สงครินทร์ (2560, หน้า 60); ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 51); Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 27); Steers (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26); Campbell (Campbell and others, 1977, p. 123); Kaiser (2000, p. 47) ได้กล่าวไว้ สามารถนำมาสรุปได้ปัจจัยทางการบริหาร 8 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการ 2) ภาวะผู้นำ 3) การจูงใจของผู้บริหาร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร 6) การติดต่อสื่อสาร 7) งบประมาณ 8) โครงสร้างองค์กร ทั้งหมดที่กล่าวมาล้วนเป็นปัจจัยในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานในสถานศึกษา เมื่อองค์กรเผชิญกับปัญหาไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ก็จะมี การแก้ปัญหาอย่างไรที่ศทางและอาจจะประสบผลตามเป้าหมายแต่อาจจะไม่มี ประสิทธิภาพได้

อีกหนึ่งสิ่งที่สถานศึกษาขาดไม่ได้ คือ บุคลากรครู ครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการศึกษา ครูมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพบริบทสังคมที่เป็นอยู่ รวมถึงการปลูกฝังทั้งวิชาความรู้ ควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรมและความประพฤติที่ดีงามให้กับผู้เรียน ส่งเสริมและสรรค์สร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (พินสุดา สิริรังษศิริ, 2557, หน้า 1)

ดังนั้น ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษา การที่ครูจะสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้น สมรรถนะของครูจะเป็นตัวบ่งชี้ให้ครูจะต้องมีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับ พศิน แดงจวง (2557, หน้า 8) ที่กล่าวไว้ว่าสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษา (Teacher and personals competency) เป็นพฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

ดังนั้นหากครูผู้สอนมีสมรรถนะที่สูงจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปด้วย สมรรถนะของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพความรู้ของผู้เรียนทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวและอุดมศึกษา สำหรับการพัฒนาสมรรถนะไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นครู ถึงจะพัฒนาสมรรถนะได้ สมรรถนะเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อหน่วยงานทุกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการที่ต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถรองรับการบริหารภาครัฐราชการ และภารกิจใหม่ได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ จึงได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะ โดยมองว่าสมรรถนะนั้นเป็นปัจจัยหรือเกณฑ์ในการวัดศักยภาพหรือความสามารถของบุคคล รวมทั้งใช้เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพหรือศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดี ต่อการทำงานที่เน้นทักษะมากกว่าความรู้ (กฤษณพงศ์ กীরติกร, 2557, หน้า 4)

จะเห็นได้ว่าครูจึงเป็นผู้มีที่บทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เกิดสัมฤทธิ์ผล ซึ่งบุคลากรจะต้องรู้และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตามตำแหน่งและมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกำหนดสมรรถนะหลักครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ประการ คือ

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2) การบริหารงานที่ดี
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม และ
- 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งครูต้องประเมินตนเองและวางแผนพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องขับเคลื่อน และเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสู่การเป็นสถานศึกษาการศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 2)

สถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติที่มีความสำคัญสูงสุด โดยเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่เยาวชนในเขตบริการโดยตรงและระบุให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนและเทคโนโลยีทางการศึกษา ต้องพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และสถานศึกษาต้องผู้บริหารในการขับเคลื่อนงานนโยบายต่าง ๆ ลงสู่สถานศึกษาในการดูแลเพื่อให้สถานศึกษานั้นมีคุณภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งในโลกยุคใหม่ศตวรรษที่ 21 ในสภาพที่สังคมมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการบริหารองค์กรต่าง ๆ จะต้องตามความเปลี่ยนแปลงให้ทัน มิเช่นนั้นจะถูกทิ้งให้ล้าหลังและจะประสบความล้มเหลวในการบริหารองค์กรนั้น ๆ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน ต่างต้องการที่จะให้องค์กรของตนมีนักบริหารมืออาชีพมาบริหารในส่วนของงานบริหารจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารนับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิควิธีการต่าง ๆ จึงเป็นองค์ประกอบทางการบริหารของผู้บริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน อาทิ 1) การบริหารจัดการ 2) ภาวะผู้นำ 3) การจูงใจของผู้บริหาร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร 6) การติดต่อสื่อสาร 7) งบประมาณ 8) โครงสร้างองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรภายใต้การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งที่กล่าวมานั้นจะส่งผลต่อครูที่เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา พัฒนาคูณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะทำงานได้มีประสิทธิภาพนั้น ครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลัก ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริหารงานที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะหลักของครูเหล่านี้เป็นบันไดขั้นแรกในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารนำปัจจัยทางการบริหารที่กล่าวมานั้น นำมาปฏิบัติต่อบุคลากรครูที่มีสมรรถนะหลักของครูที่เต็มเปี่ยม ผู้วิจัยจึงอยากทราบว่า

ปัจจัยทางการบริหารด้านในบ้างที่จะส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ซึ่งจะเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมาย และเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบไปด้วย 9 กลุ่มงาน และ 1 หน่วยงาน คือ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มบริหารงานบุคคล 5) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 6) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 7) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล และเทคโนโลยีสารสนเทศ 8) กลุ่มพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา 9) กลุ่มกฎหมาย และคดี 10) หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งแต่ละกลุ่มงานล้วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร และบุคลากรครูทั้งสิ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ถือว่าเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน ประชากรวัยเรียนเข้าเรียนได้อย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย พัฒนาคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และเสมอภาคอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งสิ้น 175 โรงเรียน มีความเข้มแข็งและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ และครู บุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ

จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูและปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของครู เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อผู้เรียนต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ ต่างกัน แตกต่างหรือไม่อย่างไร
4. สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างหรือไม่อย่างไร
5. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะ หลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ ต่างกัน แตกต่างกัน
4. สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน
5. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านสามารถพยากรณ์ สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ในการนำไปประกอบการพัฒนาสมรรถนะหลัก ของครูอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุน ส่งเสริมปัจจัยใน การพัฒนาคุณภาพสมรรถนะหลักของครูให้ดีขึ้น
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะหลักของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 และใน พื้นที่ใกล้เคียง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, หน้า 16); ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 38); วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 5 – 6); ปราณี สวีพรวัน (2558, หน้า 22 – 23); ทรรคนกร สงครินทร์ (2560, หน้า 60); ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 51); Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 27); Steers (1991, ในวุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26); Campbell et al. (1977, p. 123); Kaiser (2000, p. 47) ได้ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน 8 ด้านดังนี้

1.1.1 การบริหารจัดการ

1.1.2 ภาวะผู้นำ

1.1.3 การจูงใจของผู้บริหาร

1.1.4 เทคโนโลยี สารสนเทศ

1.1.5 บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

1.1.6 การติดต่อสื่อสาร

1.1.7 งบประมาณ

1.1.8 โครงสร้างองค์กร

1.2 สมรรถนะหลักครู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของครู จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 2) ที่กำหนดสมรรถนะหลักของครู 5 ด้านดังนี้

1.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

1.2.2 การบริการที่ดี

1.2.3 การพัฒนาตนเอง

1.2.4 การทำงานเป็นทีม

1.2.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,688 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 194 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,494 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 94 คน และครูผู้สอน จำนวน 252 คน จากโรงเรียน 56 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน

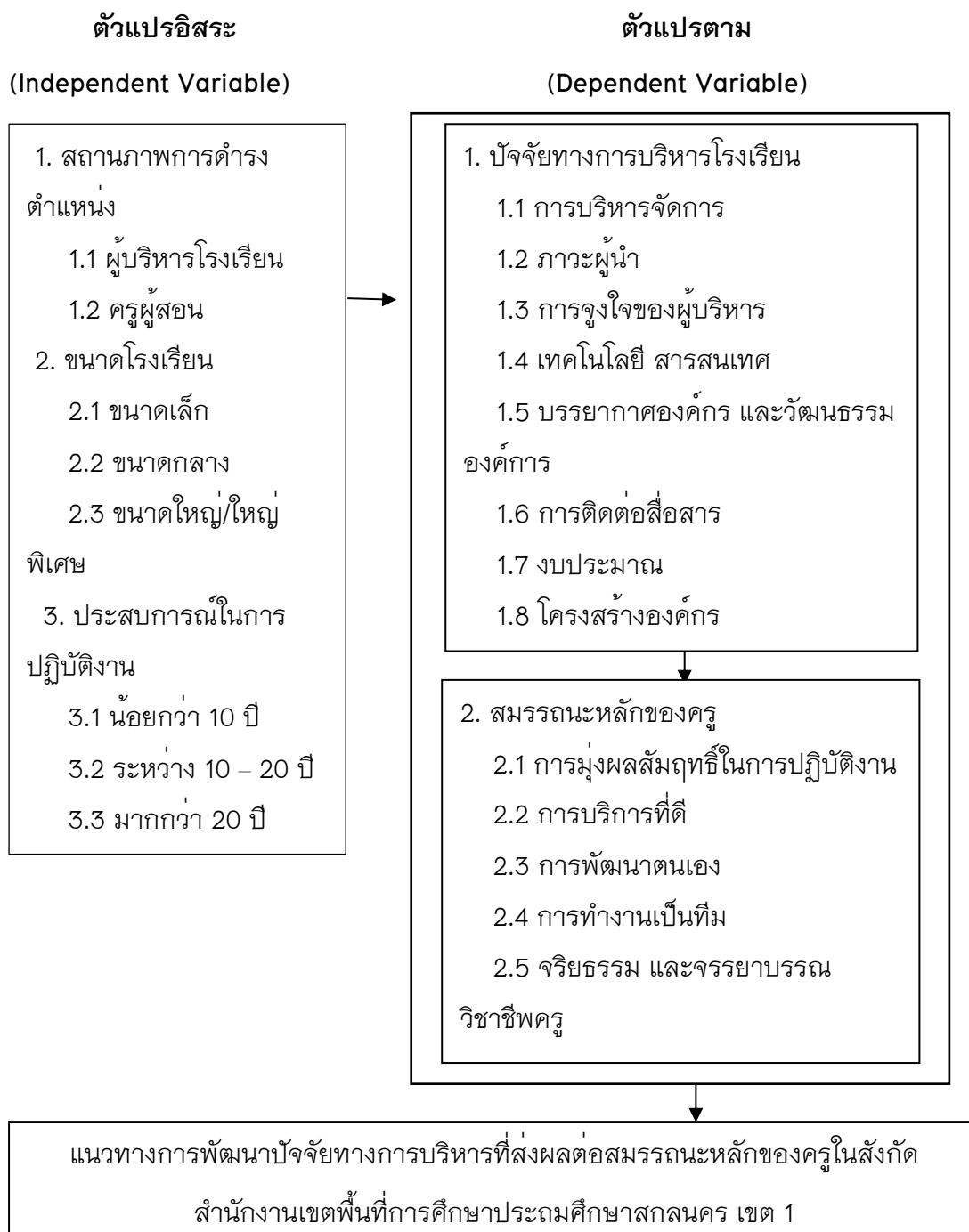
3.2.1.1 การบริหารจัดการ

- 3.2.1.2 ภาวะผู้นำ
- 3.2.1.3 การจูงใจของผู้บริหาร
- 3.2.1.4 เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.2.1.5 บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร
- 3.2.1.6 การติดต่อสื่อสาร
- 3.2.1.7 งบประมาณ
- 3.2.1.8 โครงสร้างองค์กร
- 3.2.2 สมรรถนะหลักของครู
 - 3.2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.2.2.2 การบริการที่ดี
 - 3.2.2.3 การพัฒนาตนเอง
 - 3.2.2.4 การทำงานเป็นทีม
 - 3.2.2.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน 8 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการ 2) ภาวะผู้นำ 3) การจูงใจของผู้บริหาร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร 6) การติดต่อสื่อสาร 7) งบประมาณ 8) โครงสร้างองค์กร ซึ่งได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, หน้า 16); ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 38); วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 5 – 6); ปราณี สาโพรวัณ (2558, หน้า 22 – 23); ทรรตกร สงครินทร์ (2560, หน้า 60); ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 51); Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 27); Steers (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26); Campbell et al. (1977, p. 123); Kaiser (2000, p. 47) และสมรรถนะหลักของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 2) ที่กำหนดสมรรถนะหลักของครู 5 ด้านดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ

ปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารที่ทำให้เกิดควมมีประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งมี 8 ด้าน ดังนี้

1.1 การบริหารจัดการ หมายถึง การประสานงานและการบริหารหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายบางอย่าง ประกอบไปด้วยการวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคลและการควบคุมองค์การ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษา ระบบอำนาจการที่เน้นการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกและระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ ซึ่งในการบริหารจัดการนั้นโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการใช้แผนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดบุคคลรับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน จัดให้มีการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม นโยบายและแผนการจัดการศึกษา มีระบบงานธุรการที่กะทัดรัด และคล่องตัว มีระบบอำนาจการที่เหมาะสมเน้นการมีส่วนร่วม มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่ดีและโรงเรียนควรจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงความสามารถในการครองตนเองและครองใจบุคคลอื่น เพื่อโน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการเพื่อกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือองค์การซึ่งภาวะผู้นำนั้น เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ที่ผู้นำใช้กระบวนการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของผู้ตาม เพื่อให้เป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน โดยใช้วิธีการจูงใจ เกิดความร่วมมือ ร่วมใจและไว้วางใจในการดำเนินงานและที่สำคัญเป็นการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตของ

องค์การ ซึ่งสามารถจัดกลุ่มได้ 5 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎี ผู้นำเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ และทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป

1.3 การจูงใจของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการชักจูง เราใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคลากรครูและทำให้อยากทำพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาโดยที่ตัวเองอยากทำตามที่ผู้บริหารปรารถนา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการจูงใจนั้นผู้บริหารควรสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน จัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ ดำเนินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน

1.4 เทคโนโลยี สารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนการสอนที่ทันสมัย ฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอนเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการนำข้อมูลที่ได้มาถ่วงกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพท์ การทำสำเนาและการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมและการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ข้อมูล ซึ่งโรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน ถ้าหากโรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจะทำให้การบริหารงานภายในโรงเรียนง่ายต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน

1.5 บรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเปิดโอกาสยอมรับความ

คิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคลากร การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งในโรงเรียนนั้นควรมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีความเป็นมิตรความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

1.6 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง เทคนิคหรือรูปแบบในการติดต่อ

ประสานงานอย่างหลากหลายช่องทางเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร มีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรงรวดเร็ว เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการใช่วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หลายช่องทางใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์การ ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานขององค์การราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารนั้น ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน ใช้เทคนิคหรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน โรงเรียนควรมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็วและเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีการพัฒนาเครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารกับชุมชนและผู้ปกครองและมีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน

1.7 งบประมาณ หมายถึง การวางแผนการเงินในช่วงเวลาที่กำหนด

ชัดเจน โดยมากแล้วคือหนึ่งปีงบประมาณ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงแผนการจัดการที่จัดทำขึ้นและแสดงออกมาในรูปแบบโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้าและมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอน

ของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร ซึ่งงบประมาณนั้น ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความจำเป็นในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลในด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน จะเห็นได้จากหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้อำนาจสถานศึกษาในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

1.8 โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีระบบการติดต่อประสานงานทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานเพื่อให้มีการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการกำหนดการจัดสายงาน การบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งโครงสร้างองค์กรควรเป็นโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ควรจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว และมีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนวัดไค้โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งนำเอาปัจจัยทางการบริหารที่ได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์ได้ปัจจัยทางการบริหาร 8 ด้าน คือ การบริหารจัดการภาวะผู้นำ การจูงใจของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์การการติดต่อสื่อสารงบประมาณ และโครงสร้างองค์กร โดยผู้วิจัยนำความหมายในนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้สังเคราะห์จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเรียงร้อยเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามร่วมกับที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และชัดเจน

2. สมรรถนะหลักของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะคุณลักษณะ ทศนคติ และแรงจูงใจของบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นเพื่อหล่อหลอมค่านิยม พฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย

ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ประกอบด้วย

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง วัดได้จากความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการเรียนการสอนมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานมีการวางระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานของท่านอย่างต่อเนื่อง

2.2 การบริการที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ วัดได้จากความความตั้งใจในการบริการด้านการเรียนการสอน ความเต็มใจในการให้การเรียนการสอนกับนักเรียนและการปรับปรุงระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการ

2.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน วัดได้จากการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ ทำการติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการกับเพื่อนครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ของวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานด้านการเรียนการสอนอยู่เสมอ

2.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน

ร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วัดได้จากการให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านการเรียนการสอน มีการสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานได้สามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถสร้างและดำรงสัมพันธภาพระหว่างครูและนักเรียนได้ และสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะหลักของครู วัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ซึ่งนำเอาสมรรถนะหลักของครูที่ได้จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยยึดสมรรถนะหลักครูจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ร่วมมือกับกลุ่มเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (สสวท.) คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์จนได้สมรรถนะหลักครู 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยผู้วิจัยนำความหมายในนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเรียงร้อยเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ร่วมกับที่ปรึกษาทางวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจน

2.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่

121 – 600 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 – 1,500 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอน ที่น้อยกว่า 10 ปี

5.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอนมาเป็นระยะเวลา ระหว่าง 10 ปี ถึง 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนมาเป็นระยะเวลา 20 ปี ขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาในแต่ละท้องที่ จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาประถมศึกษาที่อยู่ในเขต 1 จำนวน 175 โรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ค่าอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านมาพิจารณาถ้าพบว่าปัจจัยทางการบริหารด้านใดมีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
 - 1.2 ความหมายของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ
 - 2.2 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.3 สมรรถนะหลักของครู
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร
 - 4.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของครู
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน

1. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

ในการบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ สามารถบรรลุตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในความหมายของการบริหารโรงเรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนไว้ อย่างน่าสนใจ ดังนี้

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา ภายใต้ภารกิจของหน่วยงานสถานศึกษาตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การนำและการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การผู้บริหารเป็นผู้บังคับการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจการสั่งการหรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

Good (1973, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การสั่งการ การควบคุมดูแลงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาให้ตรงเป้าหมายทุกประการ

กล่าวโดยสรุป การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่โรงเรียนได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูรวมไปถึงชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษา

2. ความหมายของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนไว้หลากหลาย ดังนี้
ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของปัจจัยทางการบริหารไว้ว่า เป็นการที่บุคคลหรือกลุ่มของบุคลากรรวมกันดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

วุฒิพร ประทุมพงษ์, (2556, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

พัชรรัตน์ แสงวงศ์ (2556, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหารหมายถึง เหตุหรือการกระทำใด ๆ ของการใช้ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

จากความหมายของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารของผู้บริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารปัจจัยไว้หลายประการ ได้แก่

จิโรจน์ สารรัตน์ (2548, หน้า 16) ได้กล่าวถึง ปัจจัยทางการบริหารที่เสริมสร้างองค์การมี 11 ปัจจัย ได้แก่ 1) มีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม 2) มีวัฒนธรรมร่วมกัน 3) เปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระในการตัดสินใจ 4) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 5) มีการริเริ่มถ่ายโอนความรู้โดยสมาชิกทุกคน 6) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม 7) ให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพ 8) มีกลยุทธ์ให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ 9) บรรยายภาคองค์การเชิงสนับสนุน ส่งเสริมคุณภาพชีวิต 10) สร้างการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่าย 11) กำหนดวิสัยทัศน์ เป็นฉันทามติขององค์การ

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 38) ได้สรุปแนวคิดปัจจัยทางการบริหารไว้ว่า การบริหารจัดการจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งสามารถแยกออกเป็น 11 ปัจจัย คือ 1) ลักษณะขององค์การ 2) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 3) งบประมาณ 4) ลักษณะสภาพแวดล้อมของ

องค์การ 5) ลักษณะบุคลากรในองค์การ 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ 7) การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ 8) การติดต่อสื่อสารองค์การ 9) แรงจูงใจ 10) วัฒนธรรมองค์การ 11) เทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 5 – 6) ได้สรุปแนวคิดปัจจัยทางการบริหารไว้ว่า องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การจูงใจ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การมีภาวะผู้นำการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โครงสร้างการบริหารโรงเรียนและการพัฒนาครู

ปราณี साโพรวัน (2558, หน้า 22 – 23) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 1) ลักษณะขององค์การ 2) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 3) งบประมาณ 4) ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ 5) ลักษณะของบุคลากรขององค์การ 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ 7) การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ 8) การติดต่อสื่อสารในองค์การ 9) แรงจูงใจของบุคลากร 10) เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ทรรคนกร สงครินทร์ (2560, หน้า 60) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มี 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การจูงใจ 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 6) โครงสร้างองค์การ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) การบริหารจัดการ 9) งบประมาณ 10) ทรัพยากรการเรียนการสอน

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 51) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ โดยรวมที่ใช้ในการจัดการบริหารภายในและภายนอกของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) นโยบายสู่การปฏิบัติ 2) โครงสร้างขององค์การ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) กระบวนการบริหาร 5) บุคลากร 6) งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร 7) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 8) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 9) สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น

Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 27) องค์การที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เกิดจาก

ปัจจัย 8 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์ และอิทธิพลต่อกันและกัน 5) สภาพของการวินิจฉัยสั่งการ 6) กระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน 7) สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและฝึกอบรม

Campbell et al. (1977, p. 123) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพ 2) คุณภาพ 3) ผลผลิต 4) ความพร้อมของบุคลากร 5) ประสิทธิภาพ 6) งบประมาณ 7) การเติบโตขององค์กร 8) บรรยากาศองค์กร 9) ความมั่นคง 10) แรงจูงใจ 11) การขาดงานของบุคลากร 12) อุบัติเหตุ 13) ขวัญและกำลังใจ 14) การเปลี่ยนแปลง 15) ความพึงพอใจ 16) ความเห็นพ้องในเป้าหมาย 17) ความขัดแย้ง 18) การยืดหยุ่น 19) การประเมิน

Steers (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ดังนี้ 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 2) โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม 3) เทคโนโลยีและระบบงาน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) ระบบสารสนเทศ 6) การจูงใจ 7) ภาวะผู้นำ 8) การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม 9) การบริหารจัดการ 10) การมีส่วนร่วมและ 11) การพัฒนาบุคลากร

Kaiser (2000, p. 47) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 8 ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) พันธกิจ และยุทธศาสตร์ 4) การบริหารจัดการ 5) โครงสร้างองค์กร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร 7) บรรยากาศองค์กร 8) การจูงใจ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการ สังเคราะห์ ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดง รายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน

องค์ประกอบของ ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน	กิโรจน์ สารรัตน์ (2548)	ไชยา ภาวะบุตร (2555)	ภูติพร ประทุมพงษ์ (2556)	ปราณี สาทิพรวัน (2558)	ทรงคนกร สงครินทร์ (2560)	ชญาทร ชอมะลิ (2563)	Likert (1961)	Campbell and others (1977)	Steers (1991)	Kaiser (2000)	คความถี่	ร้อยละ	หมายเหตุ
1. ลักษณะขององค์การ		✓		✓							2	20	
2. การบริหารจัดการ/นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80	✓
3. งบประมาณ		✓		✓	✓	✓		✓			5	50	✓
4. ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ	✓	✓		✓		✓					4	40	
5. บุคลากร/ลักษณะบุคลากรในองค์การ		✓		✓		✓					3	30	
6. ภาวะผู้นำ		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80	✓
7. การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ	✓	✓		✓			✓				4	40	
8. การติดต่อสื่อสาร		✓	✓	✓	✓		✓		✓		6	60	✓
9. การจูงใจ		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	80	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน	ศิริโรจน์ สารรัตน์ (2548)	ไชยา ภาวะบุตร (2555)	กฤษิพร ประทุมพงษ์ (2556)	ปราณี สักไพรัตน์ (2558)	พรรณคนกร สงครินทร์ (2560)	ชญายุทธ ชอมะละดี (2563)	Likert (1961)	Campbell and others (1977)	Steers (1991)	Kaiser (2000)	ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
10. เทคโนโลยี สารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	8	80	✓
11. โครงสร้างองค์กร/โครงสร้างการบริหาร	✓		✓		✓	✓			✓		5	50	✓
12. บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	8	80	✓
13. ให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพ/ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	✓							✓			2	20	
14. กลยุทธ์การบริหารองค์กร/กระบวนการการบริหาร	✓					✓	✓			✓	4	40	
15. การทำงานเป็นทีม/การมีส่วนร่วมของบุคลากร	✓						✓		✓		3	30	
16. วิสัยทัศน์ขององค์กร/สร้างวิสัยทัศน์ร่วม	✓		✓				✓		✓		4	40	
17. การพัฒนาครู/พัฒนาบุคลากร			✓		✓		✓		✓		4	40	

องค์ประกอบของ ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน	ศิริโรจน์ สาระระตนะ (2548)	โยธยา ภาวระบุตร (2555)	วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556)	ปราณี สุปิรวัฒน์ (2558)	พรศนกร สงครินทร์ (2560)	ธนายุทธ ชอมะละดี (2563)	Likert (1961)	Campbell and others (1977)	Steers (1991)	Kaiser (2000)	ความถี่	ร้อยละ	แบบศึกษา
18. ทรัพยากรการเรียนการสอน					✓						1	10	
19. ประสิทธิภาพองค์กร								✓			1	10	
20. ผลผลิตขององค์กร								✓			1	10	
21. ความพร้อมของบุคลากร								✓			1	10	
22. การเติบโตขององค์กร								✓			1	10	
23. ความมั่นคง								✓			1	10	
24. การขาดงานของบุคลากร								✓			1	10	
25. อุบัติเหตุ								✓			1	10	
26. ขวัญกำลังใจ								✓			1	10	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน	ศิริโรจน์ สารรัตน์นะ (2548)	ไชยา ภาวะบุตร (2555)	วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556)	ปราณี สภาไพรัตน์ (2558)	พรรณคนกร สงครินทร์ (2560)	ธนายุทธ ขอมะละดี (2563)	Likert (1961)	Campbell and others (1977)	Steers (1991)	Kaiser (2000)	ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
27. การเปลี่ยนแปลง								✓			1	10	
28. ความพึงพอใจ								✓			1	10	
29. ความเห็นพ้องในเป้าหมาย								✓			1	10	
30. ความขัดแย้ง								✓			1	10	
31. การยืดหยุ่น								✓			1	10	
32. การประเมินผล								✓			1	10	

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษาและเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50 ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนมีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการ 2) ภาวะผู้นำ 3) การจูงใจของผู้บริหาร 4) เทคโนโลยี สารสนเทศ 5) บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร 6) การติดต่อสื่อสาร 7) งบประมาณ และ 8) โครงสร้างองค์กร แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารจัดการ

1.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 10) ได้สรุปว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผน การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งเป็นการใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 12) ได้สรุปว่า การบริหารจัดการหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่มีบุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 13) ได้สรุปว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคล ร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

จากความหมายของการบริหารจัดการข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษา ระบบอำนาจหน้าที่เน้นการมีส่วนร่วม

รวม การติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก และระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ

1.2 แนวคิดของการบริหารจัดการ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดของการบริหารจัดการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิภาดา ทองเกลี้ยง (2555, ออนไลน์) กล่าวถึง หลักการจัดการ (management principles) ของ Fayol ไว้ว่า หลักทั่วไปที่ใช้ในการบริหารมี 14 หลัก ซึ่งใช้สำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร หลักทั่วไปดังกล่าวมีดังนี้คือ

1. หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (authority & responsibility) คือ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่แยกจากกันมิได้ ผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่จะออกคำสั่งได้นั้น ต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนทำไปนั้นด้วย

2. หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (unity of command) คือ ในการกระทำใด ๆ คนงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในคำสั่งด้วยการปฏิบัติตามหลักข้อนี้ ย่อมจะช่วยให้สามารถจัดสาเหตุแห่งการเกิดข้อขัดแย้งระหว่างแผนงานและระหว่างบุคคลในองค์การให้หมดไป

3. หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (unity of direction) กิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายอันเดียวกันควรจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกันเป็นไปตามแผนงานเพียงอันเดียวร่วมกัน

4. หลักของการดำรงไว้ซึ่งสายงาน (scalar chain) สายงานอันนี้คือสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับต่ำสุด ด้วยสายการบังคับบัญชาดังกล่าวจะอำนวยให้การบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวและช่วยให้เกิดระเบียบในการส่งทอดข่าวสารข้อมูลระหว่างกันอีกด้วย

5. หลักของการแบ่งงานกันทำ (division of work or specialization) คือ การแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นการดำเนินงานด้านบริหารหรือด้านเทคนิค

6. หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (discipline) โดยถือวาระเบียบวินัยในการทำงานนั้น เกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน ทั้งนี้โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดการเคารพเชื่อฟังและทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เรื่องดังกล่าวนี้ จะทำได้

ก็โดยที่ผู้บังคับบัญชาต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นตัวอย่างที่ดี ข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมมากที่สุด และจะต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา

7. หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรอง ประโยชน์ส่วนรวม (subordination of individual to general interest) เป็นหลักข้อนี้ระบุว่า ส่วนรวมย่อมสำคัญกว่าส่วนย่อยต่าง ๆ เพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามเป้าหมายของกลุ่ม (องค์การ) นั้น ผลประโยชน์ส่วนได้เสียของกลุ่มย่อมต้องสำคัญเหนืออื่นใดทั้งหมด

8. หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (remuneration) การให้และวิธีการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนควรที่จะยุติธรรมและให้ความพอใจมากที่สุดแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง

9. หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (centralization) หมายถึงว่าในการบริหารจะมีการรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลาง เพื่อให้ควบคุมส่วนต่าง ๆ ขององค์การไว้ได้เสมอและการกระจายอำนาจจะมากน้อยเพียงใดก็ย่อมแล้วแต่กรณี

10. หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (order) ทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าสิ่งของหรือคนต่างต้องมีระเบียบและรู้ว่าตนอยู่ในที่ใดของส่วนรวม หลักนี้ก็คือหลักมูลฐานที่ใช้ในการจัดสิ่งของและตัวคนในการจัดองค์การนั่นเอง

11. หลักของความเสมอภาค (equity) ผู้บริหารต้องยึดถือความเอื้ออาทรและความยุติธรรมเป็นหลักปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดี และการอุทิศตนเพื่องาน

12. หลักของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (stability of tenure) กล่าวว่า ทั้งผู้บริหารและคนงานต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานจนทำงานได้ดี การที่คนเข้าออกมากย่อมเป็นสาเหตุให้ต้องสิ้นเปลืองและเป็นผลของการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

13. หลักของความคิดริเริ่ม (initiative) เนื่องจากว่าคนฉลาดย่อมต้องการที่จะได้รับความพอใจจากการที่ตนได้ทำอะไรด้วยตัวเอง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ย่อยได้ใช้ความริเริ่มของตนบ้าง

14. หลักของความสามัคคี (esprit de corps) เน้นถึงความจำเป็นที่คนต้องทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (teamwork) และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร (communication) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มทำงานที่ดี

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 8) กล่าวถึงรายละเอียดของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อ
การประกันคุณภาพของสถานศึกษาว่ามีประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

1. การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนด
ชัดเจน การวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1.1 การวางแผน และดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้น
คุณภาพของผู้เรียนรอบด้านทุกกลุ่มเป้าหมายและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 การวางแผน และดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรให้มี
ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

1.3 การวางแผนการบริหารและการจัดการข้อมูล
สารสนเทศอย่างเป็นระบบ

1.4 การวางแผนและจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและ
สังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

2. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและการร่วม
รับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

3. การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัด
การศึกษา

ดิเรก ภาโส (2560, หน้า 21) กล่าวว่าไว้ว่า การกำหนดเป้าหมาย
ในการบริหารจัดการจะต้องทำให้ชัดเจน ตามนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เพื่อ
ก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร การปฏิบัติให้เป็นไปตามแผน
ที่ได้กำหนดไว้จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่าง ๆ ของสภาพงานที่เกี่ยวข้องเสียก่อน
การตรวจสอบเป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่
มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานหรือไม่ การปรับปรุงเป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อแก้ไข
ปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว ข้อมูลที่ได้จากการปรับปรุงจะช่วยให้การ
วางแผนมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้ด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้างต้นสรุปได้ว่า ในด้านการ
บริหารจัดการนั้นโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการใช้แผนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
มีการกำหนดบุคคลรับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน จัดให้มีการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม
นโยบายและแผนการจัดการศึกษา มีระบบงานธุรการที่กะทัดรัดและคล่องตัว มีระบบ

อำนาจการที่เหมาะสมเน้นการมีส่วนร่วม มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่ดีและโรงเรียนควรจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

2. ภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 16) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมรับและปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้นำหรือกลุ่มองค์กรกำหนดไว้

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 37) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลมีพฤติกรรมคล้อยตามและยอมปฏิบัติตามหรือดำเนินกิจกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเห็นใจ

ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 38) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อำนาจในการเป็นผู้นำต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ประยงค์ ศรีโหม้ (2561, หน้า 26) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการครองตนเองและครองใจบุคคลอื่น เพื่อโน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการเพื่อกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือองค์กร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ไชยา ภวบุตร (2555, หน้า 281) กล่าวว่า ในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจและบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์กร จะต้องมีการกระทำที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารกิจการอื่น ๆ ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันคือให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำสถานศึกษา จะต้องสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นให้ได้ นั่นหมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจะต้องสร้างขึ้นให้ได้

ศรีแพ ผลบุญ (2559, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์กรใช้วิธีที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ในการดำเนินการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ จะต้องแสดงออกถึงวิสัยทัศน์และกระบวนการใช้ศิลปะการจูงใจให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคคลในองค์กรที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนโยบาย

วิภาสธนิ หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่คน ๆ หนึ่ง สามารถที่จะพุดโน้มน้าว จูงใจคนอื่น ๆ ให้เชื่อและปฏิบัติตามด้วยความรัก ความนับถือเพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากแนวคิดของภาวะผู้นำข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ที่ผู้นำใช้กระบวนการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของผู้ตามเพื่อให้เป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน โดยใช้วิธีการจูงใจ เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และไว้วางใจในการดำเนินงานและที่สำคัญเป็นการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร ซึ่งสามารถจัดกลุ่มได้ 5 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎี ผู้นำเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ และทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป

3. การจูงใจของผู้บริหาร

3.1 ความหมายของการจูงใจของผู้บริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการจูงใจของผู้บริหารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พรสวรรค์ ศิริศาตน์นัท (2555, หน้า 214) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความต้องการ แรงปรารถนา ความคาดหวัง แรงกดดันและ สิ่งล่อใจ มาเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือ เงื่อนไขที่ต้องการ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 113) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะและความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 216) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมาซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่มากนักขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติงาน ด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไรหรือมากน้อยเพียงใด

Hersey, Blanchard, & Johnson (2001, p. 24) ซึ่งให้เห็นว่า การจูงใจเป็นเหตุของการเกิดพฤติกรรม (Why of behaviors) ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างถาวร และมีจุดหมายหรือทิศทางที่แน่นอนของบุคคล

จากความหมายของการจูงใจของผู้บริหารข้างต้น สรุปได้ว่า การจูงใจ ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของ บุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

3.2 แนวคิดของการจูงใจของผู้บริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดของการจูงใจของผู้บริหาร ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พรสวรรค์ ศิริศาตน์นัท (2555, หน้า 218 - 236) ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี แรงจูงใจและแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการจูงใจกลุ่มรูปแบบเชิงเนื้อหา ทฤษฎีกลุ่มนี้เน้น เนื้อหา การจูงใจที่พยายามหาคำตอบว่า มีอะไรบางอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจมนุษย์ให้ทำงานหรือ รักษาพฤติกรรมนั้นไว้ การสร้างและการรักษาพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากความต้องการ

หรือแรงขับ (Needs or Drives) ที่มนุษย์ต้องการได้รับรวมทั้งเรียงลำดับความต้องการของมนุษย์

2. ทฤษฎีการจูงใจกลุ่มรูปแบบเชิงกระบวนการ ทฤษฎีการจูงใจกลุ่มนี้เน้นการอธิบายว่า มนุษย์มีวิธีการอย่างไรในการเลือกที่จะมีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งบนพื้นฐานของความต้องการ รางวัลผลตอบแทนและผลลัพธ์ของงานหรือเพื่อตอบคำถามว่ามนุษย์ถูกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมด้วยวิธีการอย่างไร

3. ทฤษฎีการเสริมแรง เป็นแนวคิดที่มีมุมมองในการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม มองว่าพฤติกรรมเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและผลลัพธ์เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม

การตี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 118 - 119) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) กล่าวถึงทฤษฎี การจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderter) ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

2. ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ (Process Theories) กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) และทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Theory)

3. ทฤษฎีด้านการเสริมแรงและการปรับพฤติกรรม กล่าวถึงทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) และการปรับพฤติกรรม (Behavior Theory) สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.1 ทฤษฎีการจูงใจกลุ่ม รูปแบบเชิงเนื้อหา ประกอบด้วยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์และทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ ทฤษฎีกลุ่มนี้มุ่งเน้นศึกษาความต้องการของมนุษย์ที่มีผลจูงใจให้เกิดพฤติกรรม

3.2 ทฤษฎีการจูงใจกลุ่มรูปแบบเชิงกระบวนการ ประกอบด้วย ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาคและทฤษฎีการกำหนด เป้าหมาย ทฤษฎีกลุ่มนี้อธิบายว่ามนุษย์มีกระบวนการคิดอย่างไรในการเลือกแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน อันจะมุ่งไปสู่ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ต้องการ

3.3 ทฤษฎีการเสริมแรงมุ่งศึกษาการ เสริมแรงทางบวก เสริมแรงทางลบ การลงโทษ และการเลิกเสริมแรงผู้บริหารควรนำทฤษฎีแรงจูงใจไปใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ จึงจะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่อยากทำงาน

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 21) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ และประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เกิดความสามารถร่วมทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในทางริเริ่มสร้างสรรค์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรการบริหารงานองค์กรดีขึ้น บุคคลในองค์กรทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้มาก แต่ละบุคคลทำงานตามเป้าหมายขององค์กร ชำนาญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในทิศทางที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจของผู้บริหารข้างต้นสรุปได้ว่า ในด้านการจูงใจนั้นผู้บริหารควรสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน จัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ ดำเนินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน

4. เทคโนโลยี สารสนเทศ

4.1 ความหมายของเทคโนโลยี สารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของเทคโนโลยี สารสนเทศ ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 28) สรุปว่า เทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง การจัดหาและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทั้งการบริหารและการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูล ที่ทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน มีการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

คำเตียง กำแกเลี้ยง (2556, หน้า 32) ได้สรุปว่า การใช้เทคโนโลยี เป็นการที่นำอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น การนำคอมพิวเตอร์เป็นสื่อการเรียน

การสอน เอาความรู้ ความคิด วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะและอุปกรณ์ไปประยุกต์ใช้ในงานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ ทั้งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในการดำเนินการเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์

วุฒิปกร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 44) สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ข้อมูล

จากความหมายของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลการแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนาและการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ข้อมูล

4.2 แนวคิดของเทคโนโลยี สารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดของเทคโนโลยีสารสนเทศ ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วุฒิปกร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 43 – 44) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทต่อการศึกษามาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคมมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนช่วยเรื่องการเรียนรู้ ปัจจุบันมีเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้หลายด้าน มีระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ระบบสนับสนุนการรับรู้ข่าวสาร เช่น การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ใน World Wide Web เป็นต้น
2. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษา สมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารเพื่อการวางแผนการดำเนินการติดตามและประเมินผลซึ่งอาศัยคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสารโทรคมนาคมเข้ามามีบทบาทที่สำคัญ
3. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการสื่อสารระหว่างบุคคลในเกือบทุกวงการทั้งทางการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยสื่อสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล เช่น การ

สื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยใช้องค์ประกอบที่สำคัญช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น การใช้โทรศัพท์โทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เทเลคอมเฟอเรนซ์ เป็นต้น

เจนภพ ชาไมล์ (2561, หน้า 47) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการที่ดี เพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อินทิตรา ชูศรีทอง (2563, หน้า 102) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูยุคปัจจุบันต้องมี เพื่อใช้ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การจัดการทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนยุคใหม่ ซึ่งครูควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีในรูปแบบที่เหมาะสมต่อไป จึงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการศึกษา

จากแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ในโรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร จะทำให้การบริหารงานภายในโรงเรียนง่ายต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน

5. บรรยายากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

5.1 ความหมายของบรรยายากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบรรยายากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 24 – 25) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรที่ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ลักษณะรูปธรรม ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ สัญลักษณ์ วิธีการทำงาน โครงสร้างองค์กร ขนบธรรมเนียม ประเพณี พฤติกรรม อีกทั้งลักษณะนามธรรม ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ข้อสมมติ อุดมการณ์ ความเข้าใจ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางหรือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอและมีการถ่ายทอดให้สมาชิกใหม่ได้เรียนรู้และ

ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความผ่อนคลาย ความเอื้ออาทรและจริงใจความเป็นสถานศึกษาและหุ้มนุ้มนการกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ความรักความภาคภูมิใจในโรงเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้

คำเตียง ก้าเกลี้ยง (2556, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เป็นลักษณะโดยรวมอย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีในความพยายามที่จะแสดงออกมาถึงจิตวิญญาณของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 35) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ ทำงานร่วมกันเป็นทีม

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 29) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรในโรงเรียน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจไม่แบ่งแยก มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

5.2 แนวคิดของบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดของบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 102) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญต่อองค์การและผลสำเร็จขององค์การที่ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอย่างอื่นคือบรรยากาศขององค์การ ถ้าหากบรรยากาศขององค์การไม่ดี ไม่เหมาะสมก็เป็นเหตุให้องค์การนั้นไร้ประสิทธิภาพได้ในทางกลับกัน ถ้าหากบรรยากาศขององค์การดีมีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ ประสบผลสำเร็จได้สูง

ลัดดา อ่ำสะอาด (2555, หน้า 9 – 10) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลมาจากนอกโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี

1.1 เศรษฐกิจ หมายถึง สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครองซึ่งมีรายได้ที่มั่นคง สามารถสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน และโรงเรียนมีการปรับตัวให้เท่าทันสภาพเศรษฐกิจเพื่อการบริหารงานที่มีความคุ้มค่า คุ่มทุน

1.2 สังคม หมายถึง การคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มผู้ปกครองและชุมชน เห็นคุณค่าความสำคัญของการศึกษาว่าการศึกษาคือ กระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ และชุมชนมีแหล่งการเรียนรู้นอกโรงเรียน เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน

1.3 การเมือง หมายถึง แนวนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และบทบาทของนักการเมืองที่มีอิทธิพลต่อองค์การทางการศึกษา

1.4 เทคโนโลยี หมายถึง การนำความรู้ แนวคิด กระบวนการและผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาใช้ร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ปัจจัยผลลัพท์จากบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และการดำเนินงานภายในโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศขององค์การ

2.1 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน มีระบบมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีการบริหารจัดการต่อความ

เสี่ยงและมีการบริหารงานที่โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

2.2 บรรยากาศขององค์กร หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร และครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่พึง

วิเชียร วิทย์อุดม (2555, หน้า 95) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อที่ถ่ายทอดต่อกันไปโดยเป็นตำนาน เรื่องเล่าขาน สัญลักษณ์ บรรทัดฐาน อุดมการณ์ และวีระบุรุษ

Alvesson (1989, pp. 4 – 8 อ้างถึงใน ธวัช กรุดมณี, 2550, หน้า 87) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่ามีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ
2. มีบรรทัดฐาน ซึ่งยึดถือมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่า สิ่งใดจะต้องทำมาก่อนแค่ไหนในการปฏิบัติงาน
3. มีค่านิยมที่มีลักษณะเด่น เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น คุณภาพของงานและประสิทธิภาพของงาน
4. มีปรัชญาขององค์กร มีความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการใช้บริการ
5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นระเบียบแบบแผนและแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม
6. มีบรรยากาศขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้น จากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรควรมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีความเป็นมิตรความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกันและเกื้อกูลกัน

มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

6. การติดต่อสื่อสาร

6.1 ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 33) ได้สรุปว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข้อมูลข่าวสาร แนวความคิด ความรู้สึก ความคิดเห็น รวมทั้งทัศนคติจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยอาศัยช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 40) ได้สรุปว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง สัญลักษณ์ จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์การ การติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานขององค์การราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 54) ได้สรุปว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หลายช่องทาง เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่าง บุคลากรภายในองค์การ

อุณหยา ผาผง (2556, หน้า 27) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า การติดต่อสื่อสารมีประโยชน์ต่อการบริหารงาน แต่ทั้งนี้ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยประกอบ แต่ปัจจัยที่ขาดเสียมิได้ก็คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการปัญหาที่มักเกิดขึ้น คือ ผู้บริหารจะต้องจัดให้สอดคล้องกับพื้นฐานขององค์การทั้งในโครงสร้าง ระบบการบริหาร ทัศนคติและค่านิยม รวมทั้งวัฒนธรรมของบุคคลในองค์การ โดยทั่วไปแล้วผู้บริหารมักจะใช้ระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการเป็นหลักแต่ก็อาจใช้การติดต่อสื่อสารแบบสัมพันธ์ แบบไม่เป็นทางการและการสื่อสารจากภายนอกเข้ามาเสริมได้

ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 46) ได้สรุปไว้ว่า การติดต่อสื่อสารนั้นมีความสำคัญต้องใช้เทคนิคและสื่อหลาย ๆ ทาง ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลัก

เหตุผลในการสื่อสาร มีการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูดและใช้ข้อมูลย้อนกลับในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดความแน่ใจและเข้าใจตรงกัน

จากความหมายของการติดต่อสื่อสารข้างต้น สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการใช้วิธีการติดต่อกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หลายช่องทางใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องการ ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานขององค์การราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 แนวคิดของการติดต่อสื่อสาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดของการติดต่อสื่อสารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2546, อ้างถึงใน ประยงค์ ศรีโทมิ, 2561, หน้า 34) ได้กำหนดแนวคิดในการติดต่อสื่อสารไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (downward communication) ซึ่งเป็นการติดต่อจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นลักษณะของการสั่งงาน บอกรายงาน วัตถุประสงค์ การมอบหมายงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน (performance feedback) รวมทั้งการประชุม (meeting) ก็เป็นวาระที่ติดต่อกันได้ ในปัจจุบัน การติดต่อจากบนลงล่างที่ผู้บริหารนิยมใช้มาก คือ การประชุมงาน การจัดทำวารสาร ภายใน ตลอดจนพยายามให้บุคลากรเห็นความสัมพันธ์ว่างานของเขามีความสำคัญและมีผลต่อแผนงานโครงการขององค์กรอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้ช่วยกันสร้างสรรค์ผลงานให้สูงขึ้น

2. การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน เป็นการสื่อสารจากบุคลากรไปยังผู้บริหาร เช่น การขอคำแนะนำ การรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารได้ทราบ ซึ่งการสื่อสารแบบนี้มักจะสั้นและไม่ค่อยเกิดขึ้น เพราะบุคลากรไม่กล้าพอที่จะติดต่อกับผู้บริหารเพราะกลัวว่าผู้บริหารจะประเมินตนเองว่าไม่มีความสามารถ ไม่เก่ง หรือกลัวว่าจะได้รับผลในทางลบกลับคืนมาหรือถ้าจะสื่อก็อาจจะสื่อข้อมูลที่เป็นเรื่องดีเพื่อเอาใจผู้บริหาร

3. การสื่อสารในแนวนอน (later หรือhorizontal communication) เป็นการสื่อสารในแนวทางเดียวกัน กลุ่มงานเดียวกันหรือในระดับเดียวกันจะมีความเป็น

มิตร เป็นกันเองจะช่วยให้การประสานงานได้ดีขึ้น ซึ่งช่วยลดเวลาการสื่อสารตามสายงาน และยังเป็นช่องทางในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรเพราะได้มีโอกาสรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลระหว่างกันทำให้เห็นโอกาสต่าง ๆ มากขึ้น

4. การติดต่อสื่อสารในแนวทแยง (diagonal communication)

มักเป็นการสื่อสารข้ามแผนกและข้ามระดับ โดยปกติมักจะเป็นการสื่อสารของฝ่ายให้คำแนะนำ (staff) กับฝ่ายปฏิบัติการ (line) เช่น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลติดต่อไปยังพนักงานฝ่ายการผลิตเพื่อแจ้งข้อมูลด้านกฎระเบียบที่ประกาศให้ใช้

อุ้นทยา ผาผง (2556, หน้า 27) การติดต่อสื่อสาร มีประโยชน์ต่อการบริหารงาน แต่ทั้งนี้ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยประกอบ แต่ปัจจัยที่ขาดเสียมิได้ก็คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ปัญหาที่มักเกิดขึ้นคือผู้บริหารจะต้องจัดให้สอดคล้องกับพื้นฐานขององค์การทั้งในโครงสร้าง ระบบการบริหาร ทศนคติและค่านิยม รวมทั้งวัฒนธรรมของบุคคลในองค์การ โดยทั่วไปแล้วผู้บริหารมักจะใช้ระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการเป็นหลัก แต่ก็อาจใช้การติดต่อสื่อสารแบบสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการและการสื่อสารจากภายนอกเข้ามาเสริมได้

วิภาสิณี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 42) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารนั้น มีหลากหลายรูปแบบ คือ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารกันระหว่างบุคคล ระหว่างองค์กร การติดต่อสื่อสารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนิยมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารมากขึ้น เพราะมีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลาและสามารถสรุปผลการดำเนินงานออกมาเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานต่อไปได้ทันที

จากแนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารข้างต้น สรุปได้ว่าการติดต่อสื่อสารนั้นผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนใช้เทคนิคหรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน โรงเรียนควรมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีการพัฒนาเครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็วในการติดต่อสื่อสารกับชุมชนและผู้ปกครอง และมีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน

7. งบประมาณ

7.1 ความหมายของงบประมาณ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของงบประมาณไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สมจิตร ยะจอม (2554, หน้า 12) ได้สรุปว่า งบประมาณ หมายถึง แผนงานทางการเงินที่องค์กรจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับรายรับและรายจ่ายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ทิชากร สํารัญชลาภักษ์ (2557, ออนไลน์) ได้สรุปไว้ว่า งบประมาณ หมายถึง แผนกำหนดรายได้และรายจ่ายในอนาคตเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจ่ายเงิน งบประมาณเปรียบเสมือนแผนที่นำ เพื่อทำงบประมาณและต้องหมั่นพิจารณาและดำเนินการใช้เงินให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ปราณี สาไพรวิน (2558, หน้า 29) ได้สรุปว่า งบประมาณเป็นเงินที่ทางราชการจัดสรรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สิ่งที่เป็นอุปสรรคเข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณของสำนักงาน คือ อิทธิพลของความถดถอยทางเศรษฐกิจ นโยบายของรัฐบาล อย่างไรก็ตามการบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยระบบบัญชีและวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบการจัดการงบประมาณเกี่ยวกับรายรับ – จ่ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องให้สอดคล้องกับหลักการทางเศรษฐศาสตร์ หลักการบริหารรวมทั้งหลักการคลังทั่วไป

จากความหมายของงบประมาณข้างต้น สรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงแผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติและการบริหาร

7.2 แนวคิดของงบประมาณ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดของงบประมาณไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 39) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 58) ได้ให้หลักการและแนวคิดในการบริหารงบประมาณไว้ว่า

1. ยึดหลักความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน ทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนี้

2.1 การวางแผนงบประมาณ

2.2 การคำนวณต้นทุนการผลิต

2.3 การจัดระบบการจัดหาพัสดุ

2.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

2.5 การรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน

2.6 การบริหารสินทรัพย์

2.7 การตรวจสอบภายใน

3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปในลักษณะของวงเงินรวมแก่สถานศึกษา

4. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

ซูบรี ม่วงกุง (2558, หน้า 3) ได้ให้แนวคิดของงบประมาณ คือ การดำเนินงานด้านแผนพัฒนาการศึกษาและคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดสรรงบประมาณ การบริหาร การใช้จ่าย งบประมาณและการควบคุมงบประมาณที่

ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้และเกิดประโยชน์สูงสุด ถูกต้องตามระเบียบอย่างทันเวลา เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ดีตลอดจนติดตามประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

จากแนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณดังกล่าว สรุปได้ว่า งบประมาณ เป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความจำเป็นในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลในด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน จะเห็นได้จากหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้อำนาจสถานศึกษาในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

8. โครงสร้างองค์กร

8.1 ความหมายของโครงสร้างองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 27) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์กร เป็นการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมการจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นระบบ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดสายงานการบังคับบัญชา และมีกฎ ระเบียบแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 31) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในโรงเรียน การจัดระบบงานหรือสายทางเดินของงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 46) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และมีการจัดระบบการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอก

อุณหยา ผาผง (2556, หน้า 15) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่กลุ่มของงานที่เป็นทางการซึ่งมอบหมายให้ปัจเจกบุคคลหรือฝ่ายเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงาน การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่

ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในองค์การ

จากความหมายของโครงสร้างองค์การข้างต้น สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

8.2 แนวคิดของโครงสร้างองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดของโครงสร้างองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ประภาส จิตรกิติศิลป์ (2561, หน้า 38) กล่าวถึงโครงสร้างองค์การว่า โครงสร้างองค์การควรเป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจ และเอื้อต่อการทำงานของครูส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และลดขั้นตอนการทำงาน

Daft (1991, pp. 246 – 255) กล่าวถึงองค์ประกอบของโครงสร้างขององค์การ ซึ่งเขาเรียกลักษณะพื้นฐานของโครงสร้างขององค์การ โดยอธิบายเป็นความคิดรวบยอด 3 แนวคิด คือ ชั้นการบังคับบัญชาในแนวตั้ง (vertical hierarchy) การจัดแผนงาน (Departmentation) และการประสานงาน

Hodge and Anthony (1998, pp. 373 – 379 อ้างถึงใน ธวัช กรุดมณี, 2550, หน้า 82) ได้กล่าวถึงลักษณะของโครงสร้างที่มีประสิทธิผลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุโดยใช้ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
2. กระตุ้นให้มีการคิดค้นนวัตกรรมในองค์การ
3. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้
4. เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากร

5. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
6. ส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การดังที่กล่าวมา สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การควรเป็นโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ควรจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัวและมีกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบในการวิจัยในครั้งนี้ได้ทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการ 2) ภาวะผู้นำ 3) การจูงใจของผู้บริหาร 4) เทคโนโลยี สารสนเทศ 5) บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร 6) การติดต่อสื่อสาร 7) งบประมาณ และ 8) โครงสร้างองค์การ ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าปัจจัยทางการบริหารทั้ง 8 ด้าน ดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู

1. ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นศักยภาพที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรและเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องดึงศักยภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้ สมรรถนะจะเป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และกลยุทธ์ (Strategy) ขององค์การมาสู่กระบวนการบริหารบุคคลร่วมกับเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถคนในองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องและเป็นมาตรฐานพฤติกรรมที่ดีในการทำงานซึ่งสามารถนำไปใช้วัดและประเมินคนได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการศึกษาพบว่า ความหมายของสมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 3) มีดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 906) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ (สะมัดถนะ) เป็นคำนาม หมายถึง ความสามารถ สมรรถนะ (Competency) อาจมีการเรียกที่แตกต่างกันไป เช่น ความสามารถ ขีดความสามารถ สมรรถนะหรือศักยภาพ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการพลเรือน เรียกว่า สมรรถนะและใช้กับบุคคลและได้กำหนดคำนิยามความหมายของสมรรถนะ (Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์การ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557, อ้างถึงใน สุตามาส ศรีนอก, 2557, หน้า 11) กล่าวว่าสมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

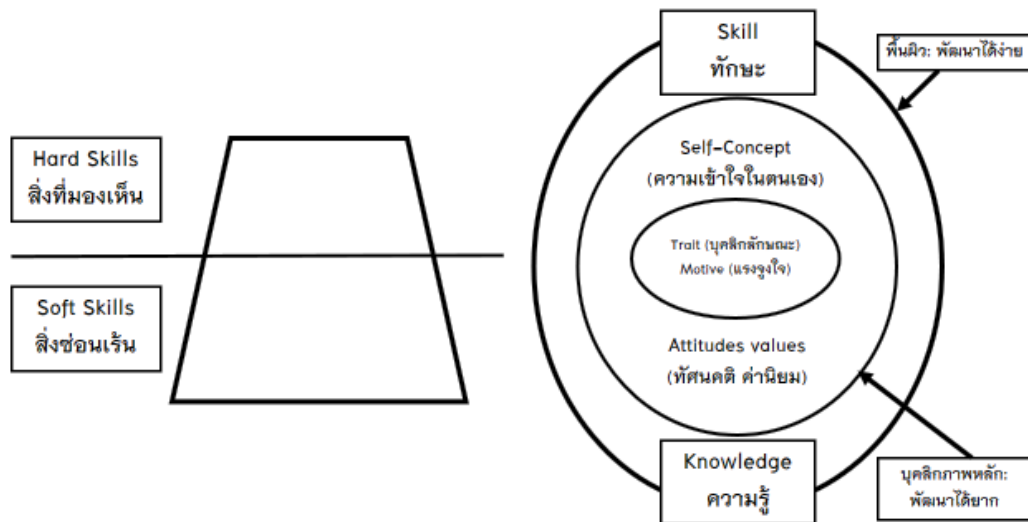
Good (1973, p. 24) ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ คือ ทักษะมโนทัศน์ (Concept) และเจตคติ (Attitude) ที่บุคคลจะต้องมีในการทำงานทุกชนิดและสามารถนำเอาวิธีการ รวมทั้งความรู้พื้นฐานไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริงได้

Coker (1976, p. 82) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เผชิญ ครูที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ในด้านใดเพียงด้านเดียวก็ถือว่าสมรรถภาพในด้านนั้นและที่ครูมีสมรรถนะสูงก็หมายความว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาทุกชนิด

ดังนั้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทัศนคติทักษะความสามารถ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กรที่รับผิดชอบ

2. ประเภทของสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่ายคือ เรียกว่า Hard skills คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำเรียกว่า Soft skills นี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคลที่ไม่สามารถมองเห็นได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของสมรรถนะกับภูเขาน้ำแข็ง
ตามแนวคิดของ McClelland (1973, p. 25)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้แบ่งประเภทสมรรถนะดังนี้ McClelland (1973, as cited in Spenser, 1993, p. 19) ได้แบ่งสมรรถนะ ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถแยกผู้ที่ปฏิบัติงานดีออกจากผู้ปฏิบัติในระดับปานกลางเนื่องจากเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่างจากผู้อื่นหรืออาจกล่าวว่าเป็นผู้ที่มีผลงานปานกลางถือว่าเป็นคุณสมบัติร่วม และเป็นความสามารถที่ทุกตำแหน่งงานในองค์กรต้องมี เช่น ความรู้ แรงจูงใจ คุณลักษณะของบุคคล และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating competencies) เป็นคุณสมบัติพื้นฐานหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือโดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไปสมรรถนะกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ รวมถึงค่านิยมแรงจูงใจและทัศนคติที่ช่วยให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, อ้างถึงใน กัญญ์วรา ผลเจริญ, 2559, หน้า 25) ได้ทำการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กร

โดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ Hard Skills สิ่ง
มองเห็น, Soft Skills สิ่งซ่อนเร้น, Trait Motive Knowledge Skills พื้นผิว: พัฒนาได้ง่าย
บุคลิกภาพหลัก: พัฒนาได้ยาก

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะ
ของคนที่จะซ่อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้
คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึงบุคลิก
ลักษณะของคนที่จะซ่อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยที่ทำให้
บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัย
อยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่า
ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

นเรศ ปุบุตรชา (2561, หน้า 61) สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และ
ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกในคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตาม
หน้าที่อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

McClelland (1973, p. 26) สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่
แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกัน
ตัวของ ชง จุงกิ นักแสดงเกาหลีใต้ชื่อดังในเรื่อง “วินเซนโซ่ นายมาเฟีย” และหลายคนที่
ยังมีความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม นักกีฬา และศิลปะที่แตกต่างกันตามความ
ถนัดของแต่ละคน ซึ่งลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของ
บุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมี
ความสามารถในการวิเคราะห์ด้านตัวเลข การคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี
เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง
ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรเท่านั้น เช่น บริษัท แกรมมี่ (ประเทศไทย) จำกัด
เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตผลงานทางดนตรีหรือบริษัท ฮอนด้า มอเตอร์
มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือบริษัท เอไอเอส วันทูคอล (ประเทศไทย) จำกัด
มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตและโทรศัพท์มือถือ

4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน การบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกันบางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน บางคนมีสมรรถนะทางการปราบปราม เป็นต้น

Spenser and Spenser (1993, p. 23) ได้นำเสนอให้เห็นภาพของสมรรถนะ โดยแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะกลุ่มต่าง ๆ รวม 6 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำ และผลสัมฤทธิ์ (Achievement and action) สมรรถนะกลุ่มการกระทำและสัมฤทธิ์ผล ประกอบด้วย สมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ การมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ (Achievement orientation) การเอาใจใส่ต่อระเบียบคุณภาพและความถูกต้อง (Concern for order, quality and accuracy) ความคิดริเริ่ม (Initiative) การแสวงหาข่าวสาร (Information seeking)

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริการคนอื่นและการช่วยเหลือ (Helping and human service) สมรรถนะกลุ่มการบริการคนอื่นและการช่วยเหลือประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal understanding) 2) การมุ่งสู่บริการลูกค้า (Customerservice orientation)

สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and influence) สมรรถนะกลุ่มการใช้อิทธิพล และผลกระทบประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and influence) การตระหนักถึงองค์กร (Organization awareness) และการสร้างสัมพันธภาพ (Relational building)

สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการ (Managerial) สมรรถนะกลุ่มการบริหารจัดการ ประกอบด้วย สมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ การมุ่งมั่นพัฒนาคนอื่น (Developing others) การชี้แนะ การใช้อำนาจที่มีอยู่ตำแหน่งและการยืนกราน (Assertiveness: Assertiveness and use of position power) การให้ความร่วมมือและทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork and cooperation) และภาวะการเป็นผู้นำกลุ่ม (Team leadership)

สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้คิด (Cognitive) สมรรถนะกลุ่มการเรียนรู้ ประกอบด้วย สมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) การคิดรวบยอด (Conceptual thinking) ความชำนาญทางการบริหารจัดการ / วิชาชีพ / เทคนิค (Technical / professional managerial expertise)

สมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนตัว (Personal effectiveness) สมรรถนะกลุ่ม ประสิทธิภาพส่วนตัว ประกอบด้วย สมรรถนะต่าง ๆ นี้การควบคุมตนเอง (Self-control) ความมุ่งมั่นในตนเอง (Self confidence) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ความมุ่งมั่นต่อองค์กร (Organization commitment)

จากการศึกษาการแบ่งกลุ่มสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า สมรรถนะโดยรวมแล้วแบ่งได้ 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะรอง ซึ่งแต่ละกลุ่มสมรรถนะก็มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยสมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะที่ทุกคนพึงมีทั้งองค์กร และสมรรถนะรองจะเป็นตัวที่ช่วยส่งเสริมให้สมรรถนะหลักมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับสมรรถนะหลัก ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 3) ซึ่งกล่าวว่า สมรรถนะหลักครู หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทัศนคติ และแรงจูงใจของบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ประการ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริหารงานที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีมและ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งครูต้องประเมินตนเองและวางแผนพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องขับเคลื่อนและเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสู่การเป็นสถานศึกษาการศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. สมรรถนะหลักของครู

สมรรถนะของครูเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย

(Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 2) ได้ประสานเครือข่ายทางวิชาการกลุ่มเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (สสวท.) ได้ร่วมมือกันสร้างเครื่องมือในการใช้ประเมินสมรรถนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือประเมินแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ เครื่องมือประเมินสมรรถนะหลัก และประจำสายงานและแบบประเมินความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น โดยการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะครูจากแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 3 - 7) โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก
(Core competency) สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
(Working achievement motivation)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมายการวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการ จัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
2. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์	1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
3. ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
4. ความสามารถในการพัฒนา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ	1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมา ปรับปรุง/ พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2. พัฒนางานเพื่อตอบสนององความ ต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชน

จากตาราง 2 จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
คือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ
ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย
ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่าง
ต่อเนื่อง อาทิการวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีกำหนด
เป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

อย่างเป็นขั้นตอน มีความใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง มีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ตัวอย่างและรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service mind)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	1. ตั้งใจทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
2. การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

จากตาราง 3 สรุปได้ว่า สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี คือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ อาทิ ความตั้งใจทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส เต็มใจภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ มีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง และปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ

และวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
ดังตาราง 4

ตาราง 4 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก
(Core competency) สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-development)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

จากตาราง 4 สรุปได้ว่า สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง คือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อาทิ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น

เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศและถ่ายทอดความรู้
ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น รวมไปถึงมีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team work) หมายถึงการให้ความ
ร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น
หรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับ
ผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้
บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังตาราง 5

ตาราง 5 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก
(Core competency) สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team work)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่ เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	1. ให้เกียรติยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน หรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/ กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษาและใน สถานการณ์ต่าง ๆ
4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตาม โอกาส

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
5. การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

จากตาราง 5 สรุปได้ว่า สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม คือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกถึงการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อาทิ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ให้เกียรติยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ มีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส ร่วมแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teachers' ethics and integrity) หมายถึงการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ดังตาราง 6

ตาราง 6 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก
(Core competency) สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
(Teacher' ethics and integrity)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. ความรัก และศรัทธาในวิชาชีพ	1. สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3. ยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
2. มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	1. ซื่อสัตย์ต่อตนเองตรงต่อเวลาวางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขปัญหาลุप्तรรค
3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	1. ปฏิบัติตน/ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
4. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ 2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตนครองคนครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

จากตาราง 6 สรุปได้ว่า สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู คือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู อาทิ การสนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองตรงต่อเวลาวางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการและปฏิบัติตนตามหลักการครองตนครองคนครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะหลักของครู (Core Competency of Teacher) มาใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย
9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

- 1.1 กลุ่มอำนวยการ
- 1.2 กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 1.3 กลุ่มนโยบายและแผน
- 1.4 กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 1.5 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 1.6 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 1.7 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.8 กลุ่มพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 1.9 กลุ่มกฎหมาย และคดี
- 1.10 หน่วยตรวจสอบภายใน

2. อำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีอำนาจหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่า
ด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่
ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้น
พื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
- 2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา
และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงาน
ข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต
เขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ประสานระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล
เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา
เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน
ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่
การศึกษา

2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และ
คณะทำงานด้านการศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ
ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทน
กระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับภารกิจภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้
ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

3. ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จัดการศึกษา
ระดับปฐมวัย (อนุบาล 1 – 3) ประถมศึกษา (ประถมศึกษาชั้นปีที่ 1 – 6) มัธยมศึกษา
ตอนต้น (มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1 – 3) ครอบคลุม 7 อำเภอในจังหวัดสกลนคร
ปรากฏดังตาราง 7 – 13

3.1 ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามอำเภอ

3.1.1 โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 71 โรงเรียน
ดังนี้

ตาราง 7 รายชื่อโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เขตอำเภอ	ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภทการศึกษา
อำเภอเมือง สกลนคร	1	บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	2	บ้านประชาสุขสันต์	อนุบาล-ประถมศึกษา
	3	โคกเลาะวิทยาคาร	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	4	บ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	5	ชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	อนุบาล-ประถมศึกษา
	6	ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	ประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น
	7	บ้านโคกกองสหมิตรวิทยาคาร	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	8	บ้านโคกสูง (สหราษฎร์บำรุง)	อนุบาล-ประถมศึกษา
	9	นายอวัฒนา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	10	จิวตอนราษฎร์สามัคคีบำรุง	อนุบาล-ประถมศึกษา
	11	บ้านดอนหมูโพธิ์ศรี (ชุมชนพัฒนา)	อนุบาล-ประถมศึกษา
	12	ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	อนุบาล-ประถมศึกษา
	13	ทุ่งมนพิทยาคาร	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	14	ชุมชนเชียงเครีราษฎร์ รังสรรค์	อนุบาล-ประถมศึกษา
	15	บ้านป่าหวาน	อนุบาล-ประถมศึกษา
	16	บ้านหนองหอย	ประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น
	17	ศิริราษฎร์วิทยาคาร	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	18	บ้านดอนเชียงคุณ	อนุบาล-ประถมศึกษา
	19	ดงชนเหล่าแมตบำรุงวิทย์	อนุบาล-ประถมศึกษา

ตาราง 7 (ต่อ)

เขตอำเภอ	ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภทการศึกษา
อำเภอเมือง สกลนคร	20	บ้านหนองมะเกลือ	อนุบาล-ประถมศึกษา
	21	บ้านกุดแช	อนุบาล-ประถมศึกษา
	22	บ้านนาแก	อนุบาล-ประถมศึกษา
	23	บ้านดงขวาง	อนุบาล-ประถมศึกษา
	24	บ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์อุทิศ	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	25	บ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ์	อนุบาล-ประถมศึกษา
	26	บ้านนากับแก	อนุบาล-ประถมศึกษา
	27	บ้านหนองไผ่	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	28	บ้านพะโค	อนุบาล-ประถมศึกษา
	29	ท่าแร่วิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	30	อนุบาลสกลนคร	อนุบาล-ประถมศึกษา
	31	เชิงชุมราษฎร์นุกูล	อนุบาล-ประถมศึกษา
	32	สกลนคร(วันครู2501)	อนุบาล-ประถมศึกษา
	33	นาออยคำสะอาด	อนุบาล-ประถมศึกษา
	34	เมืองสกลนคร(ธาตุนารายณ์เจงเวง)	อนุบาล-ประถมศึกษา
	35	บ้านกสมโสภา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	36	ธาตุนาเวงวิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	37	ชุมชนโนนหอมโหล่ม	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	38	ห้วยปลาไหลผดุงวิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	39	ผักแพวบำรุงวิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	40	บ้านโพนยางคำ กรป.กลางพัฒนา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	41	บ้านท่าเยียมน้ำพุ	อนุบาล-ประถมศึกษา
42	บ้านหนองปลาตุ๊กศรีวิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา	

ตาราง 7 (ต่อ)

เขตอำเภอ	ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภทการศึกษา
อำเภอเมือง สกลนคร	43	บ้านพังขว้างวัฒนศิลป์	อนุบาล-ประถมศึกษา
	44	บ้านดงยอสามัคคีพิทยาศิลป์	อนุบาล-ประถมศึกษา
	45	บ้านดงชุมขาว	อนุบาล-ประถมศึกษา
	46	บ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์วิทย	อนุบาล-ประถมศึกษา
	47	บ้านพังขว้างเหนือ 909	อนุบาล-ประถมศึกษา
	48	ห้วยทรายวิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	49	บ้านหนองนาเลิศ	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	50	บ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	51	บ้านนา(คุรุราษฎร์อุทิศวิทยายน)	อนุบาล-ประถมศึกษา
	52	บ้านดอนแคน	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	53	บ้านทามวง	อนุบาล-ประถมศึกษา
	54	บ้านดอนสัมพันธ์	อนุบาล-ประถมศึกษา
	55	บ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	56	บ้านสายปลาหลาย (คุรุราษฎร์ผดุง)	อนุบาล-ประถมศึกษา
	57	บ้านศรีวิชา คุรุราษฎร์อุทิศ	อนุบาล-ประถมศึกษา
	58	บ้านพะเนาราษฎร์บำรุง นาขาม	อนุบาล-ประถมศึกษา
	59	บ้านนาคำวิทยาคาร	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	60	บ้านลาดกะเฉด(คุรุราษฎร์ชูวิทย)	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	61	บ้านพะเนาราษฎร์บำรุง	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	62	บ้านบอนสหราษฎร์บำรุง	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
63	บ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา	
64	บ้านหนองสระ	อนุบาล-ประถมศึกษา	
65	บ้านดอนยาง(สหราษฎร์บำรุงวิทย)	อนุบาล-ประถมศึกษา	

ตาราง 7 (ต่อ)

เขตอำเภอ	ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภทการศึกษา
เมือง สกลนคร	66	บ้านหนองปลาน้อย (สุทธะเรืองศิลป์)	อนุบาล-ประถมศึกษา
	67	บ้านท่าวัดคุรุราษฎร์บำรุงวิทย์	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	68	บ้านหนองศาลารราษฎร์บำรุง	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	69	บ้านนาดอกไม้ผดุงวิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	70	บ้านน้อยจอมศรี	อนุบาล-ประถมศึกษา
	71	บ้านสว่างไสงประชาอุทิศ	อนุบาล-ประถมศึกษา

3.1.2 โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จำนวน 26 โรงเรียน ดังนี้

ตาราง 8 รายชื่อโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เขตอำเภอ	ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภทการศึกษา
อำเภอ กุสุมาลย์	1	อนุบาลกุสุมาลย์	อนุบาล-ประถมศึกษา
	2	บ้านอีบุต	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	3	ชุมชนนิรมัย	อนุบาล-ประถมศึกษา
	4	นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	5	บ้านขงเตา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	6	บ้านทุ่งศรี	อนุบาล-ประถมศึกษา
	7	บ้านหนองปลาตอง(ประชาวิทยาคาร)	อนุบาล-ประถมศึกษา
	8	นาเพียงสว่างวิทยานุกูล (สาขาศรีดงคำ)	อนุบาล-ประถมศึกษา
	9	บ้านนาเพียงเกษนธิราษฎร์สามัคคี	อนุบาล-ประถมศึกษา
	10	บ้านโคกม่วง	อนุบาล-ประถมศึกษา
	11	บ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	12	บ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ	อนุบาล-ประถมศึกษา

ตาราง 8 (ต่อ)

เขตอำเภอ	ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภทการศึกษา
อำเภอ กุสุมาลย์	13	บ้านม่วงวิทยา	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	14	บ้านนาดี	อนุบาล-ประถมศึกษา
	15	ไพศาลวิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	16	บ้านโพนแพง เขียวรวนนทอุทิศ 5	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลาย
	17	บ้านกุดชู	อนุบาล-ประถมศึกษา
	18	บ้านห้วยกอกหนองเค็ม	อนุบาล-ประถมศึกษา
	19	บ้านกุดสะกอย	อนุบาล-ประถมศึกษา
	20	บ้านอุ่มจาน	อนุบาล-ประถมศึกษา
	21	บ้านโคกสะอาด	อนุบาล-ประถมศึกษา
	22	แก่งคำประชาสามัคคี	อนุบาล-ประถมศึกษา
	23	ชุมชนบ่อแสนพินมิตรภาพที่211	อนุบาล-ประถมศึกษา
	24	บ้านสนามบิน	อนุบาล-ประถมศึกษา
	25	บ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
26	บ้านจิวศิริราษฎร์บำรุง	อนุบาล-ประถมศึกษา	

3.1.3 โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอต่างอย จำนวน 10 โรงเรียน ดังนี้
 ตาราง 9 รายชื่อโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนครเขต 1

เขตอำเภอ	ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภทการศึกษา
อำเภอ ต่างอย	1	บ้านจันทร์เพ็ญ	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	2	บ้านห้วยหวด	อนุบาล-ประถมศึกษา
	3	บ้านกวนบูน	อนุบาล-ประถมศึกษา
	4	บ้านโคกกลาง	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	5	นางอยโพนปลาไหล	อนุบาล-ประถมศึกษา
	6	อนุบาลต่างอย	อนุบาล-ประถมศึกษา
	7	บ้านนาอามวงคำ	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	8	บ้านนาตาลคำชา	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	9	บ้านหนองบึงทวาย	อนุบาล-ประถมศึกษา
	10	บ้านดงหลวง	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น

3.1.4 โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอโคกศรีสุพรรณ จำนวน 18 โรงเรียน
 ดังนี้

ตาราง 10 รายชื่อโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอโคกศรีสุพรรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

เขตอำเภอ	ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภทการศึกษา
อำเภอ โคกศรีสุพรรณ	1	บ้านดามมวงคำ	อนุบาล-ประถมศึกษา
	2	บ้านลาดค้อ	อนุบาล-ประถมศึกษา
	3	บ้านป่าปอสหพัฒนศึกษา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	4	บ้านหนองกอมป่าขาว	อนุบาล-ประถมศึกษา
	5	บ้านม่วงไข้ประชาราษฎร์ สงเคราะห์	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	6	บ้านนามนประชาสามัคคี	อนุบาล-ประถมศึกษา

ตาราง 10 (ต่อ)

เขตอำเภอ	ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภทการศึกษา
อำเภอ โคกศรีสุพรรณ	7	บ้านห้วยที่บพิทยาธาร	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	8	บ้านนาสีนวล	อนุบาล-ประถมศึกษา
	9	บ้านห้วยแคน	อนุบาล-ประถมศึกษา
	10	บ้านหนองแซงโนนมาลา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	11	บ้านตองโขบ	อนุบาล-ประถมศึกษา
	12	อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	อนุบาล-ประถมศึกษา
	13	บ้านแมตนาทม	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	14	บ้านโพนทองประชาอุทิศ	อนุบาล-ประถมศึกษา
	15	บ้านไร่นาดี	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	16	บ้านห้วยยาง	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	17	บ้านดงหนองเหียน	อนุบาล-ประถมศึกษา
	18	บ้านเหล่าโพนค้อเหล่า ราษฎร์วิทยา	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น

3.1.5 โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์นาแกว จำนวน 20 โรงเรียน

ดังนี้

ตาราง 11 รายชื่อโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์นาแกว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เขตอำเภอ	ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภทการศึกษา
อำเภอ โพธิ์นาแกว	1	บ้านโนนงุง	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	2	บ้านเชียงสีอราษฎร์อำนวย	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	3	นาแกวพิทยาคม	อนุบาล-ประถมศึกษา
	4	บ้านกลางนาเดื่อ	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	5	บ้านหนองกระบอกราษฎร์อุทิศ วิทยา	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	6	หนองผือเทพนิมิต	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	7	บ้านโคกแกว	อนุบาล-ประถมศึกษา
	8	บ้านนาเดื่อ	อนุบาล-ประถมศึกษา
	9	บ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	10	บ้านป่าผาง	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	11	บ้านปุงสหราษฎร์บำรุง	อนุบาล-ประถมศึกษา
	12	โพธิ์งามโคกวิทยาจารย์	อนุบาล-ประถมศึกษา
	13	บ้านแปนสามัคคีราษฎร์บำรุง	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	14	ท่าศาลารราษฎร์วิทยา	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	15	บ้านน้ำพุครูราษฎร์สงเคราะห์	อนุบาล-ประถมศึกษา
	16	โพธิ์บกผดุงศาสตร์	อนุบาล-ประถมศึกษา
	17	อนุบาลโพธิ์นาแกว	อนุบาล-ประถมศึกษา
	18	บ้านโพธิ์วัฒนาวิทยา	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	19	บ้านวังปลาเชื่อม	อนุบาล-ประถมศึกษา
	20	บ้านนาจาน	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น

3.1.6 โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอภูพาน จำนวน 16 โรงเรียน ดังนี้

ตาราง 12 รายชื่อโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอภูพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เขตอำเภอ	ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภทการศึกษา
อำเภอ ภูพาน	1	บ้านกกปลาซิวนาโด	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	2	บ้านหนองครองราษฎร์ประสงค์	อนุบาล-ประถมศึกษา
	3	บ้านโคกภู	อนุบาล-ประถมศึกษา
	4	บ้านบ่อเดือนหา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	5	อนุบาลภูพาน	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	6	บ้านยางโพนเจริญราษฎร์ไพบุลย์	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	7	เขื่อนน้ำพุง	อนุบาล-ประถมศึกษา
	8	บ้านสร้างแก้วราษฎร์พัฒนา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	9	ชุมชนบ้านสร้างคอง	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	10	บ้านชมภูพาน	อนุบาล-ประถมศึกษา
	11	บ้านสะพานสาม	อนุบาล-ประถมศึกษา
	12	บ้านใหม่พัฒนา	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	13	บ้านดอนราษฎร์ดำรงวิทย	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	14	น้ำพุงจัดระเบียบวิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	15	บ้านฮองลิ้มประชาสรร	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	16	บ้านหลุบเลา	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น

3.1.7 โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอกุศบาก จำนวน 14 โรงเรียน ดังนี้

ตาราง 13 รายชื่อโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอกุศบาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เขตอำเภอ	ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภทการศึกษา
อำเภอ กุศบาก	1	กุศบากราษฎร์บำรุง	อนุบาล-ประถมศึกษา
	2	บ้านกุศแฮตวัฒนราษฎร์ผดุง	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	3	บ้านบัวคุรุราษฎร์สามัคคี	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	4	ชุมชนบ้านกุศไทร	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	5	บ้านกลาง (ผดุงราษฎร์วิทยา)	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	6	บ้านคอนออย	อนุบาล-ประถมศึกษา
	7	บ้านคอใหญ่	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	8	บ้านนามองดงนิมิตวิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	9	บ้านกุศน้ำใส	อนุบาล-ประถมศึกษา
	10	บ้านหนองคำดารกานนท์วิทยา	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	11	บ้านนาขาม	อนุบาล-ประถมศึกษา
	12	บ้านโพนงามคุรุราษฎร์วิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา
	13	บ้านหนองสะโนราษฎร์รังสฤษฏ์	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น
	14	บ้านเชิงคอย	อนุบาล-ประถมศึกษา

4. ทิศทางการศึกษา

4.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชากรวัยเรียนเข้าเรียนได้อย่างทั่วถึง

4.2 พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 เป้าประสงค์

4.3.1 ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย พัฒนาคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4.3.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึงและเสมอภาคอย่างมีคุณภาพ

4.3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ

4.3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีความเข้มแข็ง และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จัดการศึกษาในระดับ ปฐมวัย (อนุบาล 1 – 3) ประถมศึกษา (ประถมศึกษาชั้นปีที่ 1 – 6) มัธยมศึกษาตอนต้น (มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1 – 3) ครอบคลุม 7 อำเภอในจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชากรวัยเรียนเข้าเรียนได้อย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

1.1 งานวิจัยภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร

สำหรับงานวิจัยภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 49.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อังสนา เข้มไคร (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ พลังอำนาจและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อีกทั้งรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ ดังนี้ อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถจัดลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ พลังอำนาจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พลังอำนาจและบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ พลังอำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ร้อยละ 66

อมรรัตน์ อุปพงษ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า

- 1) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการและความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการและความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน 3) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการและความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่มี

ความแตกต่างกัน 4) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการและความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน 5) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เจนภพ ซาไมล์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การนิเทศภายในของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมพบว่ามี ความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_3) และด้านการจูงใจ (X_2) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร (X_5) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_6) สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = 0.819 + 0.363 X_4 + 0.206 X_3 + 0.104 X_5 + 0.047 X_2 + 0.089 X_6$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z' = 0.450 Z_{xy4} + 0.221 Z_{xy3} + 0.145 Z_{xy5} + 0.091 Z_{xy2} + 0.130 Z_{xy6}$ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีจำนวน 6 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านการจูงใจ (X_2) ด้านบรรยากาศและ

วัฒนธรรมองค์กร (X_3) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_6)

วิภาสิณี หัตถกรรจ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.00 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.30655 4) การวิจัยครั้งนี้ที่ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อมด้านการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการมีส่วนร่วมไว้ด้วย

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า

ไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหารและความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร ปัจจัยที่ 5 บุคลากร ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมเสนอแนะไว้มี 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร ปัจจัยที่ 5 บุคลากร ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น

วิมาลย์ สีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 งานวิจัยภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของครู

สำหรับงานวิจัยภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของครู ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษา ดังต่อไปนี้

ปนัดดา วัฒนโน (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเฉลี่ยของเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลและความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยของความรู้สึก มั่นคงในหน่วยงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อวิชาชีพ และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

สุธี บุรณะแพทย์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า สมรรถนะหลักทั้ง 4 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติตนอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดีและด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ชนิษฐา ปานผา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง 2) สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม 3) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน 4) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิจัย 5) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน 6) สมรรถนะหลัก ด้านจรรยาบรรณและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 7) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านภาวะผู้นำ 8) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตร 9) สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี 10) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการจัดการเรียนรู้และ 11) สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2. สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำแหน่ง อายุ วุฒิ การศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน วิชยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ไม่แตกต่างกัน

นิรชา อุรินทร์พย (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านความคิดเห็นของผู้บริหารในด้านสมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้าน สมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย ในขณะที่ ด้านครูมีความคิดเห็นว่า สมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียนมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด และตรงกับความคิดเห็นด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่าสมรรถนะที่ 4 การ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะ หลักของครูโรงเรียนที่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง ประจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

กรุณา ไถษารีย์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วน บุคคล ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ 2) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผล ต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 129.00, p = 0.92, df = 153, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, Standardized RMR = 0.01 และ CN = 1355.58) 3) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะครูมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ร่วมกันอธิบายสมรรถนะครูได้ร้อยละ 81

นเรศ ปู่บุตรชา (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะ ครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านคุณธรรม

จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและ
สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

วิไลวรรณ มาลัย (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะ
หลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณาโดย
รวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้
สมรรถนะครู อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3
อันดับ คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีมการพัฒนาตนเอง ส่วน
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) เปรียบเทียบสมรรถนะ
หลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศและตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็น
ต่อสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูที่มีอายุ
ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะและอำเภอที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

วริษา เจียวิริยบุญญา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัย
ทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2) ความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยทางการบริหารตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของ
สถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนก
ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ความสำเร็จของการ
จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาและ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหารกับ
ความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษาตาม

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา และด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Hihhet (1989, p. 8) ได้ทำการศึกษาพื้นฐานคุณลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่นในการสอนในสหรัฐอเมริกาโดยศึกษาจากครูใหญ่ จำนวนร้อยละ 43 ของครูใหญ่จากร้อยละ 69 ของโรงเรียนที่ร่วมโครงการและศึกษาจากครูจำนวนร้อยละ 44 ของครูจากร้อยละ 100 ของครูที่ร่วมโครงการเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานของครู 5 ลักษณะ คือ มีความมั่นใจสูงมีความรู้ดีมีประสบการณ์และทักษะความชำนาญ มีทัศนคติที่ดี มีความยินดีในอาชีพทางการสอนและยังชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานต่าง ๆ ที่กำหนด มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน

Calderon (1989, p. 4) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่สอนได้ดีเยี่ยมในทัศนะของนักเรียน เพื่อนครู และผู้บริหารโรงเรียนในเขตวิทยาลัยชุมชนลอสแอนเจลิส การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเลือกจากประชากรในเขตวิทยาลัยชุมชนลอสแอนเจลิส เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่สำคัญของครูที่ทำการสอนได้ดีเยี่ยม ผลการศึกษาพบว่า นักเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นตรงกันโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ หรือคุณลักษณะที่ดี 3 ลักษณะ คือ ลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครูมีการสอนที่ดีและมีบุคลิกภาพที่ดี

Townsend (1997, p. 3) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในเมืองเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลียและใน 7 รัฐของสหรัฐอเมริกา พบว่าผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครองและนักเรียน เชื่อว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลคือ บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการ

และผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีบรรยากาศโรงเรียนที่ดีในการเรียน

Szillagyi and Szecsi (2011, p. 6) ได้ศึกษาการปฏิรูปการศึกษาของครูในฮังการี สมรรถนะสำหรับครูประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะสำหรับครูประถมศึกษาในฮังการี ประกอบด้วย (1) ด้านความรู้ ความสามารถ ซึ่งครูต้องมีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. ประวัติของการศึกษาในฮังการีและทั่วโลก 2. การพัฒนาเด็กและจิตวิทยา 3. ประเด็นทางประวัติศาสตร์และสังคมปัจจุบันในฮังการี 4. ไอซีที 5. งานและกลยุทธ์ของการศึกษาของประชาชนฮังการี 6. เนื้อหาและวิธีการสำหรับการสอนภาษา ฮังการีและวรรณกรรม คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ดนตรี และทัศนศิลป์ คหกรรมศาสตร์ สุขภาพ และการศึกษา ทางกายภาพ (2) ด้านทักษะ ซึ่งสมรรถนะสำหรับครูประถมศึกษาในฮังการีด้านทักษะมีดังต่อไปนี้ คือ 1. การคิดเชิงวิพากษ์ 2. การทำความเข้าใจและตีความในสิ่งพิมพ์และแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (ข้อความ, สัญลักษณ์ข้อมูล แผนภาพ) 3. การสื่อสารในภาษาต่างประเทศใดประเทศหนึ่ง 4. การวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณของสถานการณ์ การศึกษาและสภาพปัญหา การแก้ไขความขัดแย้ง และการแก้ปัญหา 5. การวางแผนและการจัดการศึกษา 6. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแบบองค์รวมและการพัฒนาของเด็กที่แตกต่าง 7. มีส่วนร่วมในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการศึกษาระหว่างวัฒนธรรม 8. บรรลุกิจกรรมนอกหลักสูตร 9. การทำงานร่วมกันกับครอบครัวของเด็กและสภาพแวดล้อม 10. เรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมในงานให้บริการทุกโอกาส (3) ด้านการจัดการ/ลักษณะนิสัยประกอบด้วย 1. อุทิศตนสำหรับการสอนและการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2. เคารพในความเป็นมนุษย์ชาติและค่านิยมทางจริยธรรมและเคารพสภาพแวดล้อม 3. มีความรับผิดชอบ 4. สุขภาพแข็งแรง 5. มีทัศนคติด้านบวก มุ่งสู่ความสำเร็จ และความสมบูรณ์ทางปัญญา 6. ทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำ 7. มีความอดทน 8. มีความตระหนักในตนเอง การทำงานร่วมกัน และการสื่อสาร 9. การเอาใจใส่ในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารและสมรรถนะหลักของครู จากงานวิจัยของนักการศึกษาหลากหลายท่าน พบว่าปัจจัย การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ การจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร การติดต่อสื่อสารงบประมาณและโครงสร้างองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยทางการบริหารเพื่อให้บรรลุตาม

เป้าหมายของการจัดการศึกษา และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งทางการบริหาร ที่เป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดสมรรถนะหลัก ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก ๆ 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งสมรรถนะหลักของครูนี้เป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติหน้าที่ของครู และเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการเป็นครูที่ดี เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ปัจจัยการบริหารที่ดี ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเช่นกัน เมื่อสถานศึกษามีครูที่ดี การศึกษาภายในโรงเรียนย่อมดีไปด้วย ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มสมรรถนะหลักของครู ผู้บริหารจึงต้องใช้กระบวนการทางการบริหารในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เหมาะสม เพราะสมรรถนะหลักของครู เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนอย่างแท้จริง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,688 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 194 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,494 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 240 คน จากโรงเรียน 59 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

1.2.1 กำหนดโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ของขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง ยกเว้นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษที่มีอยู่ 4 โรงเรียนผู้วิจัยจึงเลือกทั้งหมด ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามขนาดของโรงเรียน ดังนี้

1.2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 59 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 21 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ใช้อัตราส่วนโรงเรียน ขนาดเล็ก : ขนาดกลาง : ขนาดใหญ่ เท่ากับ 3:5:7 โดยโรงเรียนแต่ละขนาด จะใช้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นทีละ 2 คน เนื่องจากโรงเรียนมีขนาดเล็ก จำนวนบุคลากรน้อย จึงได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 21 คน

ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 42 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็กทั้งหมด จำนวน 63 คน

1.2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 112 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 34 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนละ 2 คน สุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 5 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ใช้อัตราส่วนโรงเรียน ขนาดเล็ก : ขนาดกลาง : ขนาดใหญ่ เท่ากับ 3:5:7 โดยโรงเรียนแต่ละขนาดมีจำนวนครูไม่เท่ากัน ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นจากขนาดเล็ก 2 คน เนื่องจากจำนวนครูโรงเรียนขนาดกลางมีมากกว่าจำนวนครูโรงเรียนขนาดเล็ก จึงได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 68 คน ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 170 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งหมด จำนวน 238 คน

1.2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 4 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ โรงเรียนละ 2 คน สุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 7 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ใช้อัตราส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก : ขนาดกลาง : ขนาดใหญ่ เท่ากับ 3:5:7 โดยโรงเรียนแต่ละขนาดมีจำนวนครูไม่เท่ากัน ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นจากขนาดกลาง 2 คน เนื่องจากจำนวนครูโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีมากกว่าจำนวนครูโรงเรียนขนาดกลาง จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 8 คน ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 28 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษทั้งหมด จำนวน 36 คน

ตาราง 14 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 21 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	8	9	1	2	3
2. ชุมชนเชียงเคื้อราษฎร์รังสรรค์	1	9	10	1	2	3
3. สกลนคร(วันครู2501)	1	13	14	1	2	3
4. นาอ้อยคำสะอาด	1	7	8	1	2	3
5. บ้านดอนสัมพันธ์	1	6	7	1	2	3
6. บ้านฮางโฮงประชาอุทิศ	1	11	12	1	2	3
7. บ้านซ่งเต่า	1	11	12	1	2	3
8. บ้านพะโค	1	7	8	1	2	3
9. บ้านกุดแซ่	1	7	8	1	2	3
10. ห้วยปลาเฒ่าผดุงวิทยา	1	10	11	1	2	3
11. ผักแพ้วบำรุงวิทยา	1	10	11	1	2	3
12. บ้านหนองปลาตุ๊กศรีวิทยา	1	11	12	1	2	3
13. บ้านดงยอสามัคคีพิทยาศิลป์	1	11	12	1	2	3
14. บ้านพะเนาราษฎร์บำรุง	1	7	8	1	2	3
15. บ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา	1	8	9	1	2	3
16. บ้านอุมจาน	1	13	14	1	2	3
17. บ้านโคกสะอาด	1	7	8	1	2	3
18. แก่งคำประชาสามัคคี	1	7	8	1	2	3
19. บ้านนาดี	1	10	11	1	2	3
20. บ้านนาม่องดงนิมิตวิทยา	1	14	15	1	2	3
21. บ้านดอนหมูโพธิ์ศรี (ชุมชนพัฒนา)	1	8	9	1	2	3
รวม	21	195	216	21	42	63

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2564, ออนไลน์)

ตาราง 15 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 34 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	2	15	17	2	5	7
2. โคกเลาะวิทยาคาร	2	21	23	2	5	7
3. ชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	2	27	29	2	5	7
4. ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	2	22	24	2	5	7
5. บ้านโคกทองสมมิตรวิทยาคาร	2	24	26	2	5	7
6. นายอวัฒนา	2	16	18	2	5	7
7. จีวตอนราษฎร์สามัคคีบำรุง	2	11	13	2	5	7
8. พุ่มนพวิทยาคาร	2	16	18	2	5	7
9. บ้านหนองหอย	2	26	28	2	5	7
10. ศิริราษฎร์วิทยาคาร	2	22	24	2	5	7
11. ท่าแร่วิทยา	2	26	28	2	5	7
12. ห้วยทรายวิทยา	2	13	15	2	5	7
13. บ้านหนองนาเลิศ	2	17	19	2	5	7
14. บ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์	2	20	22	2	5	7
15. บ้านดอนแคน	2	17	19	2	5	7
16. บ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	2	25	27	2	5	7
17. บ้านศรีวิชาคบุรีราษฎร์อุทิศ	2	10	12	2	5	7
18. บ้านนาคำวิทยาคาร	2	17	19	2	5	7
19. บ้านลาดกะเมอ(คุรุราษฎร์ชูวิทย์)	2	22	24	2	5	7
20. บ้านบอนสหราษฎร์บำรุง	2	23	25	2	5	7
21. บ้านท่าวัดคุรุราษฎร์บำรุงวิทย์	2	19	21	2	5	7
22. บ้านอีเกตุ	2	23	25	2	5	7

ตาราง 15 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
23. นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	2	34	36	2	5	7
24. บ้านม่วงวิทยา	2	19	21	2	5	7
25. บ้านโพธิ์แพ่ง เขียวรอนนทอุทิศ 5	2	40	42	2	5	7
26. บ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	2	21	23	2	5	7
27. อนุบาลเต่างอย	2	28	30	2	5	7
28. บ้านดงหลวง	2	19	21	2	5	7
29. อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	2	30	32	2	5	7
30. บ้านแมตนาทม	2	24	26	2	5	7
31. บ้านไร่นาคี	2	18	20	2	5	7
32. นาแก้วพิทยาคม	2	20	22	2	5	7
33. บ้านกปลาชีวนาโค	2	20	22	2	5	7
34. อนุบาลภูพาน	2	22	24	2	5	7
รวม	68	727	795	68	170	238

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2564, ออนไลน์)

ตาราง 16 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
จำนวน 4 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. อนุบาลสกลนคร	4	88	92	2	7	9
2. เขิงชุมราษฎร์นุกูล	4	111	115	2	7	9
3. เมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง)	3	46	49	2	7	9
4. อนุบาลกุสุมาลย์	3	34	37	2	7	9
รวม	14	279	293	8	28	36

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2564, ออนไลน์)

ตาราง 17 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง รวมโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง
และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 59 โรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	21	195	216	21	42	63
2. โรงเรียนขนาดกลาง	68	727	795	68	170	238
3. โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	14	279	293	8	28	36
รวม	103	1,219	1,304	97	240	337

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 ขนาดเล็ก
 - 2.2 ขนาดกลาง
 - 2.3 ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 8 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การบริหารจัดการ
2. ภาวะผู้นำ
3. การจูงใจของผู้บริหาร
4. เทคโนโลยีสารสนเทศ
5. บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

6. การติดต่อสื่อสาร
7. งบประมาณ
8. โครงสร้างองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน / สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน / สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน / สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน / สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน / สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน / สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน / สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน / สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน / สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน / สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน / สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะหลักของครู แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)
3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4. ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้าน
เนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา
(Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิด
ความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ดร.สมพร หลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

5.4 ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5.5 นายสุรศักดิ์ รักษาภักดี ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนชุมชนเชิงเครีอราษฎร์รังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง
ของแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านสมรรถนะหลักของครู
มีความสอดคล้องทั้ง 30 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ และนำแบบสอบถามที่ผ่านการ
ตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา
ปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปขอรับรองจริยธรรมการ
วิจัยในมนุษย์ ณ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและ

พัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติวันที่ 20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 โดยมี เลขที่หนังสือ 178/2564 ออกโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุชาลินี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทำการทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 50 คน โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปมาใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.264 – 0.752 มีรายละเอียดดังนี้

8.1 คุณภาพของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารโดยรวมมีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.28 – 0.76 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ส่วนค่าคุณภาพรายด้านมีดังนี้

8.1.1 ด้านการบริหารจัดการ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.45 – 0.68 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

8.1.2 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.32 – 0.75 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71

8.1.3 ด้านการจูงใจของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.26 – 0.57 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.64

8.1.4 ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.60 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74

8.1.5 ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.25 – 0.65 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74

8.1.6 ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.46 – 0.71 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

8.1.7 ด้านงบประมาณ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.27 – 0.61 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70

8.1.7 ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.43 – 0.67 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79

8.2 คุณภาพแบบสอบถามสมรรถนะหลักของครูโดยรวมมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.29 – 0.76 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 ส่วนค่าคุณภาพรายด้านมีดังนี้

8.2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.27 – 0.56 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.69

8.2.2 ด้านการบริหารที่ดี มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33 – 0.54 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.67

8.2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.67 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70

8.2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.68 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76

8.2.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 – 0.72 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

9. นำแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจ จำแนก (discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

9.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson 's Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป

9.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

10. นำแบบสอบถามไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยติดตามการตอบกลับของแบบสอบถาม

3.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

4.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

การแปลค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและสมรรถนะหลักครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient of Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.91 - 1.00$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.71 - 0.90$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

5.3.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ

เซฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.4 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

5.3.5 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้วถ้าผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนในด้านใดที่มีอำนาจสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จะนำปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ ดังต่อไปนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลในการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังรายชื่อต่อไปนี้

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ประกอบไปด้วย

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ปรธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- 1.2 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 จำนวน 2 คน ประกอบไปด้วย
- 1.2.1 ดร.สมพร หลิมเจริญ ศึกษานิเทศก์ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 1.2.2 นางนิรันดร จันลาวางค์ ศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 3 คน ประกอบไปด้วย
- 1.3.1 ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 1.3.2 วาที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาຍ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมือง
สกลนคร (ธาตุনারายณ์เจงเวง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 1.3.3 ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 1.4 ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 3 คน ประกอบไปด้วย
- 1.4.1 นายสุรศักดิ์ รักษาภักดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชน
เชียงเคียรราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 1.4.2 ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
เต่างอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 1.4.3 นางพนิดา แก้วกิ่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้

- 2.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)
- 2.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ให้ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์

2.3 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แก้ไขตามที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ให้นำแนะนำ
ก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_1	แทน	การบริหารจัดการ
X_2	แทน	ภาวะผู้นำ
X_3	แทน	การจูงใจของผู้บริหาร
X_4	แทน	เทคโนโลยีสารสนเทศ
X_5	แทน	บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร
X_6	แทน	การติดต่อสื่อสาร
X_7	แทน	งบประมาณ
X_8	แทน	โครงสร้างองค์กร
Y_t	แทน	สมรรถนะหลักของครู
Y_1	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
Y_2	แทน	การบริการที่ดี
Y_3	แทน	การพัฒนาตนเอง
Y_4	แทน	การทำงานเป็นทีม
Y_5	แทน	จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
X_t	แทน	ผลรวมปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
Y_t	แทน	ผลรวมสมรรถนะหลักของครู
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
Df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
α	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน
S.E. b.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
S.E. est	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 337 ฉบับ โดยเป็นผู้บริหาร จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 240 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.2.1 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2.2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สถิติที่ใช้ คือ t-test ชนิด Independent samples ส่วนการเปรียบเทียบ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 หรือ .01 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ LSD. หรือ Scheffe' methodตามความเหมาะสม

2.2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง สถิติที่ใช้ คือ t-test ชนิด Independent samples ส่วนการเปรียบเทียบขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 หรือ .01 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ LSD หรือ Scheffe' method ตามความเหมาะสม

2.2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก สถิติที่ใช้ คือ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation)

2.2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ด้านสามารถทำนายสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยการหาร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตาราง 18

ตาราง 18 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	ผู้บริหารโรงเรียน	29.00
	ครูผู้สอน	71.00
รวม	337	100.00
ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก	19.00
	โรงเรียนขนาดกลาง	70.60
	โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	10.40
รวม	337	100.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี	139	41.20
	88	26.20
	110	32.60
รวม	337	100.00

จากตาราง 18 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 และครูผู้สอน จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 70.60 และกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 ประสบการณ์ระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.2.1 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ปรากฏดังตาราง 19 – 27

ตาราง 19 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน	ผลการวิเคราะห์		ระดับการ แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	การบริหารจัดการ	4.30	.64	มาก
2	ภาวะผู้นำ	4.24	.72	มาก
3	การจูงใจของผู้บริหาร	4.21	.76	มาก
4	เทคโนโลยี สารสนเทศ	4.21	.83	มาก
5	บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร	4.32	.80	มาก
6	การติดต่อสื่อสาร	4.25	.74	มาก
7	งบประมาณ	4.32	.70	มาก
8	โครงสร้างองค์กร	4.24	.68	มาก
รวม		4.26	.65	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.32$) งบประมาณ ($\bar{X} = 4.32$) และการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.30$)

ดังนั้นผลการสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” จากการทดสอบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 20 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารจัดการ	ค่าสถิติ		ระดับการแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการวางแผนการวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	4.24	.74	มาก
2. ผู้บริหารมีระบบอำนวยการที่เน้นการมีส่วนร่วม	4.34	.71	มาก
3. ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก	4.31	.78	มาก
4. ผู้บริหารมีระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ	4.25	.74	มาก
5. ผู้บริหารมีการกำหนดบุคคลรับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน	4.32	.85	มาก
6. ผู้บริหารมีระบบงานธุรการที่กะทัดรัด และคล่องตัว	4.30	.72	มาก
รวม	4.30	.64	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีระบบอำนวยการที่เน้นการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.34$) ผู้บริหารมีการกำหนดบุคคลรับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน ($\bar{X} = 4.32$) และผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 21 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้อ

ด้านภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการครองตนเอง และครองบุคคลอื่น	4.21	.83	มาก
2. ผู้บริหารมีการโน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการเพื่อกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย	4.18	.82	มาก
3. ผู้บริหารมีการจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันของบุคลากรภายในโรงเรียน	4.16	.87	มาก
4. ผู้บริหารไว้วางใจบุคลากร ในการดำเนินงานของโรงเรียน	4.28	.70	มาก
5. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.34	.76	มาก
6. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน	4.23	.72	มาก
รวม	4.24	.76	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.34$) ผู้บริหารไว้วางใจบุคลากร ในการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.28$) และผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ($\bar{X} = 4.23$)

ตาราง 22 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการจูงใจของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ

ด้านการจูงใจของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		ระดับการแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ	4.23	.829	มาก
2. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	4.14	.897	มาก
3. ผู้บริหารจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.25	.827	มาก
4. ผู้บริหารดำเนินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของครูและบุคลากร	4.18	.853	มาก
5. ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	4.23	.834	มาก
6. ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.25	.851	มาก
รวม	4.21	.759	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการจูงใจของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.25$) ผู้บริหารจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.25$) และผู้บริหารมีการยกย่องชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 4.23$)

ตาราง 23 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมและรายข้อ

ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการนำข้อมูลที่ได้มากลับกรอกรให้เป็นข้อมูล สารสนเทศ กอนนำไปเผยแพร่สู่สาธารณะ	4.15	.87	มาก
2. ผู้บริหารมีการจัดการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการ เรียนรู้	4.27	.99	มาก
3. ผู้บริหารมีสื่อเทคโนโลยีที่ เหมาะสมและพร้อมใช้งาน	4.23	.86	มาก
4. ผู้บริหารมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร จัดการที่ดี และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.21	.95	มาก
5. ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศ ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	.95	มาก
6. ผู้บริหารมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการบริหาร	4.28	.83	มาก
รวม	4.21	.83	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ($\bar{X} = 4.28$)
ผู้บริหารมีการจัดการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.27$) และผู้บริหารมี
สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน ($\bar{X} = 4.23$)

ตาราง 24 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายข้อ

ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์การ	ระดับการ		ระดับการ แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารและครูมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร	4.31	.93	มาก
2. ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน	4.29	.93	มาก
3. ผู้บริหารและครูในโรงเรียนการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจมีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน	4.24	.85	มาก
4. ผู้บริหารและครูมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร	4.42	.80	มาก
5. ผู้บริหารและครูในโรงเรียนให้เกียรติซึ่งกันและกันและเกื้อกูลกัน	4.41	.90	มาก
6. ผู้บริหารและครูมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ	4.23	.89	มาก
รวม	4.32	.80	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารและครูในโรงเรียนให้เกียรติซึ่งกันและกันและเกื้อกูลกัน ($\bar{X} = 4.41$) และผู้บริหารและครูมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 25 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวมและรายข้อ

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผล ในการสื่อสาร	4.25	.81	มาก
2. ผู้บริหารใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงาน อย่างหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร อย่างครบถ้วน	4.20	.80	มาก
3. ผู้บริหารมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู	4.15	.80	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการ แลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ	4.29	.77	มาก
5. ผู้บริหารมีการพัฒนาเครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการ ติดต่อสื่อสาร	4.31	.78	มาก
6. ผู้บริหารการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารกับชุมชนและผู้ปกครองที่เปิดกว้าง และชัดเจน	4.29	.81	มาก
รวม	4.25	.74	มาก

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารมีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.31$) ผู้บริหาร
การติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็วในการติดต่อ สื่อสารกับชุมชน และผู้ปกครอง

ที่เปิดกว้าง และชัดเจน ($\bar{X} = 4.29$) และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยน ข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.29$)

ตาราง 26 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงบประมาณโดยรวมและรายข้อ

ด้านงบประมาณ	ค่าสถิติ		ระดับการแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีแผนการจัดการบริหารโรงเรียนที่จัดทำขึ้น	4.32	.82	มาก
2. ผู้บริหารมีรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า	4.30	.75	มาก
3. ผู้บริหารมีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	4.34	.82	มาก
4. ผู้บริหารมีการจัดวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีคณะดำเนินการรับผิดชอบ	4.31	.80	มาก
5. ผู้บริหารมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร	4.32	.79	มาก
6. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	4.31	.67	มาก
รวม	4.32	.70	มาก

จากตาราง 26 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{X} = 4.34$) ผู้บริหารมีแผนการจัดการบริหารโรงเรียนที่จัดทำขึ้น ($\bar{X} = 4.32$) และผู้บริหารมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 27 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมและรายข้อ

ด้านโครงสร้างองค์กร	ค่าสถิติ		ระดับการแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างมอบหมายงาน และความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	4.23	.77	มาก
2. ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.25	.78	มาก
3. ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	4.18	.75	มาก
4. ผู้บริหารมีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร	4.24	.73	มาก
5. ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว	4.19	.73	มาก
6. ผู้บริหารมีการจัดระบบติดต่อประสานงานในโรงเรียนที่ดี	4.34	.71	มาก
รวม	4.24	.68	มาก

จากตาราง 27 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบติดต่อประสานงานในโรงเรียนที่ดี ($\bar{X} = 4.34$) ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.25$) และผู้บริหารมีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร ($\bar{X} = 4.24$)

3.2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ ปรากฏดังตาราง

28 - 33

ตาราง 28 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม
และรายด้าน

สมรรถนะหลักของครู	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.38	.68	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.55	.53	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.40	.62	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.43	.57	มาก
5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.62	.50	มากที่สุด
รวม	4.48	.51	มาก

จากตาราง 28 พบว่า สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน
ระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านจริยธรรมและ
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.62$) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.55$) อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.43$)
ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.40$) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สมรรถนะหลักของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” จากการทดสอบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 29 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ	4.39	.83	มาก
2. ครูมีการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนได้อย่าง ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	4.41	.73	มาก
3. ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน	4.36	.72	มาก
4. ครูมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน การกำหนด เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.40	.73	มาก
5. ครูการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงาน ของท่านอย่างต่อเนื่อง	4.34	.72	มาก
รวม	4.38	.68	มาก

จากตาราง 29 พบว่า สมรรถนะหลักของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณา
 เป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ คือ ครูมีการปฏิบัติงาน
 ด้านการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.41$) ครูมีการวางแผนใน
 การปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานมีการติดตามประเมินผลการ
 ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$) และครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบอย่าง
 มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.39$)

ตาราง 30 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
 ด้านการบริการที่ดี

ด้านการบริการที่ดี	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูแสดงออกถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ	4.55	.58	มากที่สุด
2. ครูมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	4.56	.58	มากที่สุด
3. ครูแสดงออกถึงความเต็มใจในการให้การเรียนการสอนกับนักเรียน	4.60	.57	มากที่สุด
4. ครูมีการปรับปรุงระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	4.51	.61	มากที่สุด
รวม	4.55	.53	มากที่สุด

จากตาราง 30 พบว่า สมรรถนะหลักของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ คือ ครูแสดงออกถึงความเต็มใจในการให้การเรียนการสอนกับนักเรียน ($\bar{X} = 4.60$) ครูมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.56$) และครูแสดงออกถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.55$)

ตาราง 31 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
 ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูแสดงออกถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ	4.41	.73	มาก
2. ครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนา ตนเอง และพัฒนางาน	4.35	.69	มาก
3. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการกับเพื่อนครู	4.40	.70	มาก
4. ครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนา ตนเองและพัฒนางานด้านการเรียนการสอน	4.44	.57	มาก
รวม	4.40	.62	มาก

จากตาราง 31 พบว่า สมรรถนะหลักของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ คือ ครูมีการสร้างองค์ความรู้และ
 นวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานด้านการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.44$) ครู
 แสดงออกถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม และเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทาง
 วิชาการและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.41$) และครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทาง
 วิชาการกับเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.40$)

ตาราง 32 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
 ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูแสดงออกถึงการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	4.37	.70	มาก
2. ครูมีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานได้เป็นอย่างดี	4.41	.70	มาก
3. ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่าง เหมาะสมในการทำงาน	4.47	.54	มาก
4. ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านปัญหา การจัดการเรียนการสอน	4.43	.61	มาก
5. ครูมีการสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อน ร่วมงาน	4.47	.65	มาก
รวม	4.43	.58	มาก

จากตาราง 32 พบว่า สมรรถนะหลักของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
 พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ คือ ครูมีการสนับสนุนเสริมแรงให้
 กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.47$) ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่าง
 เหมาะสมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.47$) และครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้าน
 ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.43$)

ตาราง 33 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูมีวินัยในตนเอง ตรงต่อเวลา	4.52	.61	มากที่สุด
2. ครูมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	4.64	.56	มากที่สุด
3. ครูมีวิสัยทัศน์ ท้นต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ	4.57	.57	มากที่สุด
4. ครูมีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.63	.63	มากที่สุด
5. ครูมีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่ อย่างเท่าเทียม	4.61	.64	มากที่สุด
6. ครูส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้อง ดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ	4.58	.58	มากที่สุด
7. ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ	4.55	.58	มากที่สุด
8. ครูไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ	4.74	.49	มากที่สุด
9. ครูให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ โดยมิชอบ	4.73	.53	มากที่สุด
10. ครูช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคี ในหมู่คณะ	4.64	.56	มากที่สุด

ตาราง 33 (ต่อ)

ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
11. ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม	4.59	.65	มากที่สุด
12. ครูมีความเชื่อมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.66	.67	มากที่สุด
รวม	4.62	.50	มากที่สุด

จากตาราง 33 พบว่า สมรรถนะหลักของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ คือ ครูไม่
กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของ
ศิษย์ และผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.74$) ครูให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ
หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ ($\bar{X} = 4.73$) และครูมีความ
เชื่อมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
($\bar{X} = 4.66$)

3.2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนต่างกันและ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสถานภาพการ
ดำรงตำแหน่ง คือ การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples ส่วนการเปรียบเทียบ
ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง
เดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ
.01 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการ LSD. หรือ Scheffe's method ตามความ
เหมาะสม แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ ปรากฏดังตาราง 34 - 38

3.2.3.1 การเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ตาราง 34 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยทางการบริหาร	ผู้บริหาร โรงเรียน n = 97		ครูผู้สอน n = 240		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การบริหารจัดการ	4.53	.50	4.20	.66	5.026**	.000
2. ภาวะผู้นำ	4.51	.60	4.12	.73	4.688**	.000
3. การจูงใจของผู้บริหาร	4.46	.72	4.11	.75	3.855**	.000
4. เทคโนโลยี สารสนเทศ	4.40	.95	4.14	.76	2.668**	.008
5. บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร	4.47	.96	4.25	.72	2.305*	.022
6. การติดต่อสื่อสาร	4.41	.91	4.18	.64	2.300*	.023
7. งบประมาณ	4.48	.90	4.25	.59	2.343*	.021
8. โครงสร้างองค์กร	4.50	.71	4.13	.65	4.571**	.000
รวม	4.47	.73	4.17	.60	3.8668**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha = .05$; $t_{335} = 1.97$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha = .01$; $t_{335} = 2.59$)

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนก
ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจของผู้บริหาร

ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านโครงสร้างองค์กรและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านงบประมาณ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

2.3.2 การเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนต่างกัน ปรากฏดังตาราง 35

ตาราง 35 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. การบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	4.822	2	2.411	6.151**	.002
	ภายในกลุ่ม	130.924	334	.392		
	รวม	135.746	336			
2. ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2.396	2	1.198	2.365	.096
	ภายในกลุ่ม	169.205	334	.507		
	รวม	171.602	336			
3. การจูงใจของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.698	2	.349	.605	.547
	ภายในกลุ่ม	192.752	334	.577		
	รวม	193.451	336			
4. เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2.342	2	1.171	1.724	.180
	ภายในกลุ่ม	226.849	334	.679		
	รวม	229.191	336			
5. บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.949	2	.975	1.520	.220
	ภายในกลุ่ม	214.122	334	.641		
	รวม	216.071	336			

ตาราง 35 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
6. การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.947	2	.474	.867	.421
	ภายในกลุ่ม	182.393	334	.546		
	รวม	183.340	336			
7. งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.571	2	.785	1.592	.205
	ภายในกลุ่ม	164.844	334	.494		
	รวม	166.415	336			
8. โครงสร้างองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.268	2	3.134	6.946**	.001
	ภายในกลุ่ม	150.694	334	.451		
	รวม	156.961	336			
ปัจจัยทางการบริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.016	2	.508	1.187	.306
	ภายในกลุ่ม	142.819	334	.428		
	รวม	143.834	336			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ (X_1) กับด้านโครงสร้างองค์กร (X_8) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 36

ตาราง 36 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

ปัจจัยทางการบริหาร (X)	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดโรงเรียน		
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
				4.50	4.22	4.44
การบริหารจัดการ (X ₁)	LSD.	เล็ก	4.50	-	.28*	.06
		กลาง	4.22	-	-	-.22*
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.44	-	-	-
โครงสร้างองค์กร (X ₈)	LSD.		\bar{X}	4.35	4.16	4.57
		เล็ก	4.35	-	.20*	-.22
		กลาง	4.16	-	-	-.41*
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.57	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน ในส่วนของการบริหารจัดการ (X₁) และด้านโครงสร้างองค์กร (X₈) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่า โรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2.3.2 การเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ปรากฏดังตาราง 37

ตาราง 37 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนก
ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. การบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	8.710	2	4.355	11.450**	.000
	ภายในกลุ่ม	127.036	334	.380		
	รวม	135.746	336			
2. ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.296	2	.648	1.270	.282
	ภายในกลุ่ม	170.306	334	.510		
	รวม	171.602	336			
3. การจูงใจของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.757	2	1.878	3.307*	.038
	ภายในกลุ่ม	189.694	334	.568		
	รวม	193.451	336			
4. เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	6.121	2	3.061	4.582*	.011
	ภายในกลุ่ม	223.070	334	.668		
	รวม	229.191	336			
5. บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.906	2	2.953	4.693**	.010
	ภายในกลุ่ม	210.165	334	.629		
	รวม	216.071	336			
6. การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.721	2	.360	.659	.518
	ภายในกลุ่ม	182.619	334	.547		
	รวม	183.340	336			

ตาราง 37 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
7. งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2.510	2	1.255	2.557	.079
	ภายในกลุ่ม	163.905	334	.491		
	รวม	166.415	336			
8. โครงสร้างองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.958	2	1.479	3.208*	.042
	ภายในกลุ่ม	154.003	334	.461		
	รวม	156.961	336			
ปัจจัยทางการบริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.432	2	1.216	2.873	.058
	ภายในกลุ่ม	141.402	334	.423		
	รวม	143.834	336			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{3, 334} = 2.64$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{3, 334} = 3.87$)

จากตาราง 37 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการ (X_1) กับด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร (X_5) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจูงใจของผู้บริหาร (X_3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) และด้านโครงสร้างองค์กร (X_8) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยไปทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบรายคู่ตาม วิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม ปรากฏดังตาราง 38

ตาราง 38 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method)

ปัจจัยทางการบริหาร (X)	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
			4.31	4.05	4.47
การบริหารจัดการ (X ₁)	น้อยกว่า 10 ปี	4.31	-	.26*	-.17
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.05	-	-	-.42*
	มากกว่า 20 ปี	4.47	-	-	-
		\bar{X}	4.33	4.08	4.17
การจูงใจของผู้บริหาร (X ₃)	น้อยกว่า 10 ปี	4.33	-	.25*	.17
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.08	-	-	-.09
	มากกว่า 20 ปี	4.17	-	-	-
		\bar{X}	4.36	4.03	4.17
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₄)	น้อยกว่า 10 ปี	4.36	-	.33*	.19
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.03	-	-	.14
	มากกว่า 20 ปี	4.17	-	-	-
		\bar{X}	4.47	4.19	4.22
บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร (X ₅)	น้อยกว่า 10 ปี	4.47	-	.29*	.25*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.19	-	-	.04
	มากกว่า 20 ปี	4.22	-	-	-
		\bar{X}	4.31	4.08	4.27
โครงสร้างองค์กร (X ₈)	น้อยกว่า 10 ปี	4.31	-	.23*	.04
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.08	-	-	-.19
	มากกว่า 20 ปี	4.27	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในส่วนของ ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ (X_1) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ส่วนของปัจจัยทางการบริหารด้านการจูงใจของผู้บริหาร (X_3) พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น มากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนของปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น มากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนของปัจจัยทางการบริหารด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร (X_5) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนของปัจจัยทางการบริหารด้านโครงสร้างองค์กร (X_6) พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น มากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” จากการทดสอบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบรายคู่ พบว่า

ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านโครงสร้างองค์กรและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านงบประมาณโดย ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ ตั้งไว้

ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียน ที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีด้านที่มีความคิดเห็น แตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการกับด้านโครงสร้างองค์กร มีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีด้านที่มีความ คิดเห็นแตกต่างกันอยู่ 4 ด้านคือ ด้านการบริหารจัดการกับด้านบรรยากาศองค์กรและ วัฒนธรรมองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านโครงสร้างองค์กร ความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัยที่ตั้งไว้

3.2.4 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี สถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ สถานภาพการดำรง ตำแหน่งคือ t-test ชนิด Independent samples ส่วนการเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 หรือ .01

ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการ LSD. หรือ วิธีการของ Scheffe's method ตามความเหมาะสม ปรากฏดังตาราง 39 - 40

3.2.4.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน

ตาราง 39 เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลักของครู	ผู้บริหาร โรงเรียน n = 97		ครูผู้สอน n = 240		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน	4.45	.83	4.35	.60	1.017	.311
2. ด้านการบริการที่ดี	4.63	.59	4.52	.50	1.747	.082
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.43	.80	4.39	.52	.502	.616
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.61	.55	4.36	.56	3.718**	0.000
5. ด้านจริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.63	.62	4.62	.44	0.176	0.861
รวม	4.55	.64	4.45	.45	1.451	0.149

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha = .05$; $t_{335} = 1.97$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha = .01$; $t_{335} = 2.59$)

จากตาราง 39 พบว่า สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

3.2.4.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 40

ตาราง 40 เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลัก ของครู	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.148	2	1.574	3.503*	.031
	ภายในกลุ่ม	150.043	334	.449		
	รวม	153.191	336			
2. ด้านการบริการ ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.460	2	.230	0.818	.442
	ภายในกลุ่ม	93.865	334	.281		
	รวม	94.324	336			
3. ด้านการพัฒนา ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	6.019	2	3.010	8.314**	.000
	ภายในกลุ่ม	120.913	334	.362		
	รวม	126.932	336			
4. ด้านการทำงาน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	4.533	2	2.266	7.326**	.001
	ภายในกลุ่ม	103.334	334	.309		
	รวม	107.867	336			

ตาราง 40 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก ของครู	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
5. จริยธรรม และ จรรยาบรรณ วิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	1.962	2	.981	4.016*	.019
	ภายในกลุ่ม	81.566	334	.244		
	รวม	83.527	336			
สมรรถนะหลัก ของครูโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.666	2	1.333	5.242**	.006
	ภายในกลุ่ม	84.916	334	.254		
	รวม	87.582	336			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{3, 334} = 2.64$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{3, 334} = 3.87$)

จากตาราง 40 พบว่า สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง (Y_3) และด้านการทำงานเป็นทีม (Y_4) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1) และด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Y_5) ความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังปรากฏตามตาราง 41

ตาราง 41 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่
(Scheffe-Method)

สมรรถนะหลักของ ครู (Y)	ขนาด โรงเรียน	\bar{X}	ขนาดโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
			4.08	4.46	4.46
ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน (Y ₁)	เล็ก	4.08	-	-.38*	-.38
	กลาง	4.46	-	-	-.01
	ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ	4.46	-	-	-
ด้านการพัฒนา ตนเอง (Y ₃)		\bar{X}	4.19	4.39	4.51
	เล็ก	4.19	-	-.20*	-.33*
	กลาง	4.39	-	-	-.12
	ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ	4.51	-	-	-
ด้านการทำงาน เป็นทีม (Y ₄)		\bar{X}	4.22	4.47	4.29
	เล็ก	4.22	-	-.25*	-.25
	กลาง	4.47	-	-	.18
	ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ	4.29	-	-	-

ตาราง 41 (ต่อ)

สมรรถนะหลักของครู (Y)	ขนาด โรงเรียน	\bar{X}	ขนาดโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
			4.16	4.37	4.51
ด้านจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ ครู (Y ₅)	เล็ก	4.16	-	-.21*	-.36*
	กลาง	4.37	-	-	-.15
	ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ	4.51	-	-	-
สมรรถนะหลักของครู ในภาพรวม (Y _T)		\bar{X}	4.29	4.52	4.54
	เล็ก	4.29	-	-.22*	-.25
	กลาง	4.52	-	-	-.02
	ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ	4.54	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน พบว่า สมรรถนะหลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y₁) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ขนาดโรงเรียนใหญ่/ใหญ่พิเศษ และขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการพัฒนาตนเอง (Y₃) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ขนาดโรงเรียนใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าและโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการทำงานเป็นทีม (Y₄) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่า ขนาดโรงเรียนใหญ่/ใหญ่พิเศษและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Y_5) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ขนาดโรงเรียนใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่า ขนาดกลาง และขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะหลักของครูในภาพรวม (Y_1) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ขนาดโรงเรียนใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่า ขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.3 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 42

ตาราง 42 เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลัก ของครู	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.736	2	3.868	8.882**	.000
	ภายในกลุ่ม	145.455	334	.435		
	รวม	153.191	336			
2. ด้านการ บริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2.906	2	1.453	5.308**	.005
	ภายในกลุ่ม	91.418	334	.274		
	รวม	94.324	336			
3. ด้านการ พัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.106	2	1.553	4.189*	.016
	ภายในกลุ่ม	123.83	334	.371		
	รวม	126.93	336			
4. ด้านการ ทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	5.643	2	2.822	9.220**	.000
	ภายในกลุ่ม	102.223	334	.306		
	รวม	107.867	336			

ตาราง 42 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก ของครู	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	1.165	2	.583	2.363	.096
	ภายในกลุ่ม	82.362	334	.247		
	รวม	83.527	336			
สมรรถนะหลัก ของครูโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.499	2	1.749	6.949**	.001
	ภายในกลุ่ม	84.083	334	.252		
	รวม	87.582	336			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{3, 334} = 2.64$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{3, 334} = 3.87$)

จากตาราง 42 พบว่า สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน
การปฏิบัติงาน (Y_1) ด้านการบริการที่ดี (Y_2) ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_4) แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนด้านการพัฒนาตนเอง (Y_3) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงนำด้านที่แตกต่างกันมาทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการ Scheffe's
method และ LSD ดังปรากฏตามตาราง 43

ตาราง 43 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมรรถนะหลัก ของครู (Y)	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงาน (Y ₁)	Scheffe's Method	น้อยกว่า 10 ปี	4.53	-	.38*	.16
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.15	-	-	-.22
		มากกว่า 20 ปี	4.37	-	-	-
การบริการที่ดี (Y ₂)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.66	4.43	4.52
		น้อยกว่า 10 ปี	4.66	-	.22*	.14
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.43	-	-	-.08
		มากกว่า 20 ปี	4.52	-	-	-
การพัฒนา ตนเอง (Y ₃)	LSD.		\bar{X}	4.51	4.32	4.32
		น้อยกว่า 10 ปี	4.51	-	.12*	.19*
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.32	-	-	-.01
		มากกว่า 20 ปี	4.32	-	-	-

ตาราง 43 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก ของครู (Y)	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ในการทำงาน		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
การทำงานเป็น ทีม (Y ₄)	Scheffe's Method.		\bar{X}	4.56	4.23	4.43
		น้อยกว่า 10 ปี	4.56	-	.32*	.12
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.23	-	-	-.20
		มากกว่า 20 ปี	4.43	-	-	-
สมรรถนะหลัก ของครูใน ภาพรวม (Y _T)	LSD.		\bar{X}	4.59	4.34	4.44
		น้อยกว่า 10 ปี	4.59	-	.25*	.15*
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.34	-	-	-.10
		มากกว่า 20 ปี	4.44	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 43 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันโดยรวม (Y_T) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y₁) ด้านการบริการที่ดี (Y₂) ด้านการพัฒนาตนเอง (Y₃) และด้านการทำงานเป็นทีม (Y₄) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและ

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “สมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันพบว่าแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.5 ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าอย่างง่าย (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏดังตาราง 44

ตาราง 44 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ของปัจจัยทางการบริหาร กับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _t
X ₁	1														
X ₂	.839**	1													
X ₃	.812**	.884**	1												
X ₄	.642**	.677**	.711**	1											
X ₅	.599**	.705**	.819**	.618**	1										
X ₆	.679**	.780**	.815**	.778**	.823**	1									
X ₇	.687**	.771**	.806**	.867**	.744**	.883**	1								
X ₈	.797**	.815**	.848**	.738**	.746**	.825**	.834**	1							
X _t	.839**	.901**	.936**	.849**	.852**	.924**	.924**	.921**	1						
Y ₁	.494**	.421**	.536**	.820**	.513**	.594**	.659**	.578**	.651**	1					
Y ₂	.587**	.542**	.578**	.834**	.514**	.626**	.693**	.668**	.708**	.883**	1				
Y ₃	.410**	.403**	.412**	.697**	.393**	.532**	.576**	.468**	.548**	.841**	.780**	1			
Y ₄	.473**	.523**	.516**	.582**	.561**	.514**	.518**	.434**	.580**	.558**	.518**	.618**	1		
Y ₅	.432**	.457**	.515**	.770**	.533**	.649**	.670**	.540**	.645**	.843**	.795**	.789**	.627**	1	.
Y _t	.541**	.526**	.576**	.837**	.566**	.656**	.703**	.606**	.706**	.939**	.899**	.917**	.748**	.913**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร (X) กับสมรรถนะหลักของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนโดยรวม (x_t) กับสมรรถนะหลักของครู (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .706^{**}$)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก จากการทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน ปรากฏดังตาราง 45

ตาราง 45 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหาร กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1)

ปัจจัยทางการบริหาร	สมรรถนะหลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การบริหารจัดการ (x_1)	.494**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำ (x_2)	.421**	ปานกลาง
3. การจูงใจของผู้บริหาร (x_3)	.536**	ปานกลาง
4. เทคโนโลยี สารสนเทศ (x_4)	.820**	สูง
5. บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร (x_5)	.513**	ปานกลาง
6. การติดต่อสื่อสาร (x_6)	.594**	ปานกลาง
7. งบประมาณ (x_7)	.659**	ปานกลาง
8. โครงสร้างองค์กร (x_8)	.578**	ปานกลาง
รวม (x_t)	.651**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร กับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .651^{**}$) โดยด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (x_4) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .820^{**}$) ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (x_2) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .421^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 46 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหาร กับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริการที่ดี (Y_2)

ปัจจัยทางการบริหาร	สมรรถนะหลักของครู ด้านการบริการที่ดี (Y_2)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การบริหารจัดการ (x_1)	.587 ^{**}	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำ (x_2)	.542 ^{**}	ปานกลาง
3. การจูงใจของผู้บริหาร (x_3)	.578 ^{**}	ปานกลาง
4. เทคโนโลยี สารสนเทศ (x_4)	.834 ^{**}	สูง
5. บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร (x_5)	.514 ^{**}	ปานกลาง
6. การติดต่อสื่อสาร (x_6)	.626 ^{**}	ปานกลาง
7. งบประมาณ (x_7)	.693 ^{**}	ปานกลาง
8. โครงสร้างองค์กร (x_8)	.668 ^{**}	ปานกลาง
รวม (x_t)	.708^{**}	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร กับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริการที่ดี (Y_2) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = .708^{**}$) โดยด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (x_4)

มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .834^{**}$) ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร (x_5) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .514^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 47 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหาร กับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง (Y_3)

ปัจจัยทางการบริหาร	สมรรถนะหลักของครู ด้านการพัฒนาตนเอง (Y_3)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การบริหารจัดการ (x_1)	.410 ^{**}	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำ (x_2)	.403 ^{**}	ปานกลาง
3. การจูงใจของผู้บริหาร (x_3)	.412 ^{**}	ปานกลาง
4. เทคโนโลยี สารสนเทศ (x_4)	.697 ^{**}	ปานกลาง
5. บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร (x_5)	.393 ^{**}	ปานกลาง
6. การติดต่อสื่อสาร (x_6)	.532 ^{**}	ปานกลาง
7. งบประมาณ (x_7)	.576 ^{**}	ปานกลาง
8. โครงสร้างองค์กร (x_8)	.468 ^{**}	ปานกลาง
รวม (x_t)	.548^{**}	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง (Y_3) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .548^{**}$) โดยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .697^{**}$) ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรม

องค์การ (x_5) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .393^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 48 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหาร กับสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_4)

ปัจจัยทางการบริหาร	สมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_4)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การบริหารจัดการ (x_1)	.473 ^{**}	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำ (x_2)	.523 ^{**}	ปานกลาง
3. การจูงใจของผู้บริหาร (x_3)	.516 ^{**}	ปานกลาง
4. เทคโนโลยี สารสนเทศ (x_4)	.582 ^{**}	ปานกลาง
5. บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร (x_5)	.561 ^{**}	ปานกลาง
6. การติดต่อสื่อสาร (x_6)	.514 ^{**}	ปานกลาง
7. งบประมาณ (x_7)	.518 ^{**}	ปานกลาง
8. โครงสร้างองค์กร (x_8)	.434 ^{**}	ปานกลาง
รวม (x_t)	.580^{**}	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม
(Y_4) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .580^{**}$) โดยด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศ (x_4) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
($r = .582^{**}$) ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร (x_8) โดย
มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .434^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 49 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ของปัจจัยทางการบริหาร กับสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (Y_5)

ปัจจัยทางการบริหาร	สมรรถนะหลักของครู ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Y_5)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การบริหารจัดการ (x_1)	.432**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำ (x_2)	.457**	ปานกลาง
3. การจูงใจของผู้บริหาร (x_3)	.515**	ปานกลาง
4. เทคโนโลยี สารสนเทศ (x_4)	.770**	สูง
5. บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรม องค์กร (x_5)	.533**	ปานกลาง
6. การติดต่อสื่อสาร (x_6)	.649**	ปานกลาง
7. งบประมาณ (x_7)	.670**	ปานกลาง
8. โครงสร้างองค์กร (x_8)	.540**	ปานกลาง
รวม (x_i)	.645**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านจริยธรรมและ
จรรยาบรรณวิชาชีพ (Y_5) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .645^{**}$)
โดยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันใน
ระดับสูง ($r = .770^{**}$) ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (x_1)
โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .432^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

3.2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ปัจจัยทางการบริหารอย่างน้อย 1 ด้านสามารถทำนายสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ปรากฏดังตาราง 50

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x ₄)	0.837	0.701	0.700	0.570	0.036	0.922	15.265**	.000
ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร (x ₅)	0.839	0.704	0.703	0.121	0.029	0.190	4.148**	.000
ด้านภาวะผู้นำ (x ₂)	0.845	0.714	0.711	-0.151	0.045	-0.212	-3.349**	.001
ด้านการบริหารจัดการ (x ₁)	0.848	0.718	0.715	0.097	0.043	0.121	2.229*	.026
ด้านงบประมาณ (x ₇)	0.850	0.722	0.718	-0.114	0.053	-0.157	-2.167*	.031

$$\alpha = 2.272 \quad S.E._{est} = \pm 0.27110$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 50 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี 3 ด้านที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครูและสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร (x_5) และการบริหารจัดการ (x_1) โดยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารจัดการ (x_1) สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมี 2 ด้านที่ส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักของครูและสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (x_2) และด้านงบประมาณ (x_7) โดยด้านภาวะผู้นำ (x_2) สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านงบประมาณ (x_7) สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.922 รองลงมา ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.190 รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.212 รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.121 และรองลงมา ได้แก่ ด้านงบประมาณ (x_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.157 ซึ่งตัวแปรปัจจัยทางการบริหารทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูได้ร้อยละ 71.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27110 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 2.272 + 0.570(X_4) + 0.121(X_5) - 0.151(X_2) + 0.097(X_1) - 0.114(X_7)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.922(Z_4) + 0.190(Z_5) - 0.212(Z_2) + 0.121(Z_1) - 0.157(Z_7)$$

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (x_4)	0.820	0.672	0.671	0.813	0.047	0.995	17.367**	.000
ด้านภาวะผู้นำ (x_2)	0.839	0.705	0.703	-0.458	0.058	-0.485	-7.890**	.000
ด้านการบริหาร จัดการ (x_1)	0.849	0.721	0.718	0.256	0.056	0.241	4.586**	.000
ด้านบรรยากาศ องค์กร และ วัฒนธรรม องค์กร (x_5)	0.857	0.734	0.731	0.174	0.037	0.206	4.641**	.000
ด้าน งบประมาณ (x_7)	0.859	0.738	0.734	-0.144	0.068	-0.150	-2.127*	.034

$$\alpha = 1.662 \quad S.E._{est} = \pm 0.34834$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 51 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามี 3 ด้านที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1) ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) ด้านการจัดการบริหาร (x_1) และด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร (x_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมี 2 ด้านที่ส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักของครูและสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1)

ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (x_2) และงบประมาณ (x_7) โดยด้านภาวะผู้นำ (x_2) สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้าน งบประมาณ (x_7) สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.995 รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.485 รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.241 รองลงมาได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.206 และรองลงมา ได้แก่ ด้านงบประมาณ (x_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.150 ซึ่งตัวแปรปัจจัยทางการบริหารทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1) ได้ร้อยละ 73.40 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.34834 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 1.662 + 0.813(X_4) - 0.458(X_2) + 0.256(X_1) + 0.174(X_5) - 0.144(X_7)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.995(Z_4) - 0.485(Z_2) + 0.241(Z_1) + 0.206(Z_5) - 0.150(Z_7)$$

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ด้านการบริการที่ดี (Y_2)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (x_4)	0.834	0.695	0.694	0.578	0.037	0.900	15.529**	.000
ด้านโครงสร้าง องค์กร (x_8)	0.837	0.701	0.699	0.210	0.049	0.271	4.269**	.000
ด้านงบประมาณ (x_7)	0.847	0.718	0.715	-0.179	0.055	-0.238	-3.264**	.001
ด้านภาวะผู้นำ (x_2)	0.851	0.724	0.721	-0.172	0.046	-0.232	-3.765**	.000
ด้านการบริหาร จัดการ (x_1)	0.854	0.730	0.725	0.125	0.048	0.150	2.634**	.009

$$\alpha = 2.192 \quad S.E._{est} = \pm 0.27763$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 52 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามี 3 ด้าน
ที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู
ด้านการบริการที่ดี (Y_2) ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) ด้านโครงสร้างองค์กร (x_8)
และด้านการบริหารจัดการ (x_1) ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมี 2 ด้าน
ที่ส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักของครู และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู
ด้านการบริการที่ดี (Y_2) ได้แก่ ด้านงบประมาณ (x_7) และด้านภาวะผู้นำ (x_2) ซึ่งสามารถ
พยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ด้านการบริการที่ดี (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.900 รองลงมา ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร (x_8) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.271 รองลงมา ได้แก่ งบประมาณ (x_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.238 รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.232 และรองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.150 ซึ่งตัวแปรปัจจัยทางการบริหารทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ด้านการบริการที่ดี (Y_2) ได้ร้อยละ 72.50 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27763 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 2.192 + 0.578(X_4) + 0.210(X_8) - 0.179(X_7) - 0.172(X_2) + 0.125(X_1)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.900(Z_4) + 0.271(Z_8) - 0.238(Z_7) - 0.232(Z_2) + 0.150(Z_1)$$

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาดตนเอง (Y_3)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ (x_4)	0.697	0.485	0.484	0.609	0.041	0.818	14.847**	.000
การจูงใจของ ผู้บริหาร (x_3)	0.707	0.500	0.497	-0.138	0.045	-0.170	-3.089**	.002

$$\alpha = 2.417 \quad S.E._{est} = \pm 0.43606$$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 53 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามี 1 ด้านที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ด้านการพัฒนาดตนเอง (Y_3) ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมี 1 ด้านที่ส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักของครู และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ด้านการจูงใจของผู้บริหาร (x_3) ซึ่งสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ด้านการพัฒนาดตนเอง (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (x_4) โดยมีความสัมพันธ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.818 รองลงมาได้แก่ ด้านการจูงใจของผู้บริหาร (x_3) มีความสัมพันธ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.170 ซึ่งตัวแปรปัจจัยทางการบริหารทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ด้านการพัฒนาดตนเอง (Y_3) ได้ร้อยละ 49.70 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.43606 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 2.417 + 0.609(X_4) - 0.138(X_3)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.818(Z_4) - 0.170(Z_3)$$

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ

สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4)	0.582	0.338	0.336	0.365	0.046	0.532	7.907**	.000
ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	0.636	0.404	0.401	0.413	0.059	0.585	7.059**	.000
ด้านโครงสร้างองค์กร (X_8)	0.655	0.430	0.424	-0.360	0.076	-0.434	-4.765**	.000
ด้านการบริหารจัดการ (X_1)	0.676	0.456	0.450	0.189	0.073	0.212	2.578**	.010
ด้านภาวะผู้นำ (X_2)	0.680	0.463	0.455	0.242	0.078	0.305	3.104**	.002
ด้านการจูงใจของผู้บริหาร (X_3)	0.686	0.470	0.460	-0.189	0.086	-0.254	-2.198*	.029
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_6)	0.690	0.477	0.466	-0.152	0.074	-0.198	-2.058*	.040

$$\alpha = 2.243 \quad S.E._{est} = \pm 0.41422$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 54 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามี 4 ด้านที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีม (Y_4) ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์การ (x_5) ด้านการจัดการบริหาร (x_1) และด้านภาวะผู้นำ (x_2) โดยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์การ (x_5) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านภาวะผู้นำ (x_2) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมี 3 ด้านที่ส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักของครู และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีม (Y_4) ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร (x_8) ด้านการจูงใจของผู้บริหาร (x_3) และด้านการติดต่อสื่อสาร (x_6) โดยด้านโครงสร้างองค์กร (x_8) สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจูงใจของผู้บริหาร (x_3) และด้านการติดต่อสื่อสาร (x_6) สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.532 รองลงมา ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์การ (x_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.585 รองลงมาได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร (x_8) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.434 รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.212 รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.305 รองลงมา ได้แก่ ด้านการจูงใจของผู้บริหาร (x_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.254 และรองลงมาได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (x_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.198 ซึ่งตัวแปรปัจจัยทางการบริหารทั้ง 7 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_4) ได้ร้อยละ 46.60 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.41422 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 2.243 + 0.365(X_4) + 0.413(X_5) - 0.360(X_8) + 0.189(X_1) + 0.242(X_2) - 0.189(X_3) - 0.152(X_6)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.532(Z_4) + 0.585(Z_5) - 0.434(Z_8) + 0.212(Z_7) + 0.305(Z_2) - 0.254(Z_3) - 0.198(Z_6)$$

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4)	0.770	0.592	0.591	0.432	0.033	0.716	13.153**	.000
ด้านภาวะผู้นำ (x_2)	0.774	0.600	0.597	-0.177	0.038	-0.253	-4.632**	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร (x_6)	0.789	0.623	0.619	0.195	0.043	0.289	4.513**	.000

$$\alpha = 2.721 \quad S.E._{est} = \pm 0.30760$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 55 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามี 2 ด้านที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Y_5) ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) และด้านการติดต่อสื่อสาร (x_6) ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมี 1 ด้านที่ส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักของครู และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู คือ ด้านภาวะผู้นำ (x_2) ซึ่งสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.716 รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.253 รองลงมาได้แก่ ด้านติดต่อสื่อสาร (x_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.289 ซึ่งตัวแปรปัจจัยทางการบริหารทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Y_5) ได้ร้อยละ 61.90 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.30760 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 2.721 + 0.432(X_4) - 0.177(X_2) + 0.195(X_6)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.716(Z_4) - 0.253(Z_2) + 0.289(Z_6)$$

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านสามารถทำนายสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1” ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จากการทดสอบโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

จากผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ และนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสรุปผลดังตาราง 56

ตาราง 56 ตัวแปรผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์ (ปัจจัยทางการบริหาร)	สมรรถนะหลักของครู	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	การบริหารที่ดี	การพัฒนาตนเอง	การทำงานเป็นทีม	จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	สรุปผล
1. การบริหารจัดการ (x_1)	✓	✓	✓	✗	✓	✗	ต้องพัฒนา
2. ภาวะผู้นำ (x_2)	✓	✓	✓	✗	✓	✓	ต้องพัฒนา
3. การจูงใจของผู้บริหาร (x_3)	✗	✗	✗	✓	✓	✗	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
4. เทคโนโลยี สารสนเทศ (x_4)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
5. บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์การ (x_5)	✓	✓	✗	✗	✓	✗	ต้องพัฒนา

ตาราง 56 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์ (ปัจจัยทางการบริหาร)	สมรรถนะหลักของครู	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	การบริการที่ดี	การพัฒนาตนเอง	การทำงานเป็นทีม	จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	สรุปผล
6. การติดต่อสื่อสาร (x_6)	✗	✗	✗	✗	✓	✓	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
7. งบประมาณ (x_7)	✓	✓	✓	✗	✗	✗	ต้องพัฒนา
8. โครงสร้างองค์กร (x_8)	✗	✗	✓	✗	✓	✗	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 56 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารทั้ง 8 ปัจจัย มีเพียง 5 ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู โดยรวมและรายด้าน คือ การบริหารจัดการ (x_1) ภาวะผู้นำ (x_2) เทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร (x_5) และงบประมาณ (x_7) ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรปัจจัยทางการบริหารทั้ง 5 ปัจจัย ไปหาแนวทางพัฒนาเพื่อให้ผู้บริหารนำปัจจัยทางการบริหารทั้ง 5 ปัจจัย นำไปเป็นแนวทางในการใช้เพื่อให้ครูมีสมรรถนะหลักสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร และด้านการบริหารจัดการและปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักของครู ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำและด้านงบประมาณที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยนำทั้ง 5 ด้าน ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาให้

ปัจจัยทางการบริหารทั้ง 5 ปัจจัย นำไปเป็นแนวทางในการใช้เพื่อให้ครุมีสมรรถนะหลักสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1. ผู้เชี่ยวชาญ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลในการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังรายชื่อต่อไปนี้

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์

ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไหล อาจารย์ประจำ

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 คศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

1.2.1 ดร.สมพร หลิมเจริญ คศึกษานิเทศก์ ดำรงตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.2 นางนิรันดร จันลาวงค์ คศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานนิเทศ

ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1.3.1 ดร.ชัยวัฒน์ วาหะวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล

สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3.2 ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย ผู้อำนวยการโรงเรียนเมือง

สกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3.3 ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 3 คน ประกอบไปด้วย

1.4.1 นายสุรศักดิ์ รักษาภักดี ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนเชิงเครือราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4.2 ดร.รัชฎาพร ทยอญธร ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4.3 นางพนิดา แก้วกิ่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยนำปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลทางบวก ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ดังนี้

“...เทคโนโลยีเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำให้ครูมีความสะดวกในการสอนมากยิ่งขึ้นโดยใช้สื่อออนไลน์มาทำการสอน ผู้บริหารควรจัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยี ให้เพียงพอต่อการใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการใช้ดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...สนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ และควรสนับสนุนให้บุคลากร นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอย่างมากมายในองค์กร มาจัดแบบข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ...”

(วัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรนำความรู้ในเรื่องของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการบริหารในโรงเรียน ...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

“...เทคโนโลยีบริหารการศึกษาทำให้การบริหารจัดการของผู้บริหารการศึกษามีความสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันเทคโนโลยี อยู่เสมอมีการเรียนรู้ตามยุคสมัย เช่น การเข้าร่วมอบรมออนไลน์ และผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ...”

(นิรันดร จันลาวงค์, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในโรงเรียนและส่งเสริมให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เข้ากับยุคสมัยใหม่ที่ต้องใช้เทคโนโลยีเป็นหลัก...”

(ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2565)

“...พัฒนาด้าน IT ผู้บริหารจะต้องให้นโยบายกับครูในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสิ่งที่ครูยังไม่รู้ จัดอบรมการทำงานในยุคโควิด อาศัยหลักการมีส่วนร่วม นำผู้รู้มาให้ความรู้กับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และสิ่งที่ต้องมีคืองบประมาณซึ่งจะจัดอยู่ในโครงการของงานวิชาการ ดึงส่วนนั้นออกมาใช้เพื่อจัดการให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีกับครูทุกคน รวมทั้งผู้บริหารด้วย...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหาร และครูจะต้องมีการใช้เทคโนโลยีจะต้องนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ได้ ถ้าการทำงานไม่มีเทคโนโลยีจะทำให้การทำงานของครูในโรงเรียนไม่สะดวกสบาย เมื่อไม่สะดวกสบายจึงทำให้ไม่อยากทำงาน การพัฒนาก็เป็นสิ่งสำคัญ ยกตัวอย่างเช่น การเข้าร่วมการอบรมหาความรู้ด้านสื่อออนไลน์ มีทั้งเสียค่าใช้จ่ายและไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งสิ่งนี้จะทำให้ครูทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...สร้างเจตคติด้านผลประโยชน์ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศที่ช่วยให้ครูพัฒนาสรณด้วยตนเอง ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้ครูใช้เทคโนโลยี และจัดหาเครื่องมือ เทคโนโลยีสารสนเทศให้พอเพียงและมีคุณภาพ...”

(สุรศักดิ์ รักษาภักดี, 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารควรเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น สามารถนำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนมาวิเคราะห์และนำมาวางแผนเพื่อใช้ในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี สารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการ ติดต่อสื่อสารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว...”

(รัชฎาพร งามยงธร, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ลงคอร์สเรียนออนไลน์ในเรื่องที่สนใจ เช่นการทำสื่อการเรียนการสอน การแต่งรูป การจัดการเรียนรู้ทำให้นักเรียนสนใจมากที่สุด หาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด...”

(พนิดา แก้วกิ่ง, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2565)

ตาราง 57 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	ระดับ นโยบาย	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ
1. ผู้บริหารควรมีการจัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยี ให้เพียงพอต่อการใช้ในการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓			✓		✓		6	60
2. ผู้บริหารต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการบริหารในโรงเรียน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80
3. ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมการทำงานในยุคโควิด อาศัยหลักการมีส่วนร่วม นำผู้รู้มาให้ความรู้กับบุคลากร ไม่ว่าจะป็นในห้องเรียนและนอกห้องเรียน						✓	✓			✓	3	30

ตาราง 57 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ ผู้เชี่ยวชาญ	นโยบายระดับ	ขวัญกำลังใจ	ประเมินผลสัมฤทธิ์	นิรนัย	ประเมินผลสัมฤทธิ์	ประเมินผลสัมฤทธิ์	วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์	คะแนน
4. ผู้บริหารควรมีการสร้างเจตคติที่ดี ผลประโยชน์ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศที่ช่วยให้ ครูพัฒนาสรรรถนะด้วยตนเอง			✓					✓			2	20
5. ผู้บริหารควรมีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ อย่างสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการ ติดต่อสื่อสารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว				✓					✓		2	20

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการบริหารในโรงเรียน
- 1.2 ผู้บริหารควรมีการจัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยี ให้เพียงพอต่อการใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 1.3 ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมการทำงานในยุคโควิด อาศัยหลักการมีส่วนร่วม นำผู้รู้มาให้ความรู้กับบุคลากร ไม่ว่าจะป็นในห้องเรียนและนอกห้องเรียน
- 1.4 ผู้บริหารควรมีการสร้างเจตคติด้านผลประโยชน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้ครูพัฒนาสมรรถนะด้วยตนเอง
- 1.5 ผู้บริหารควรมีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการติดต่อสื่อสารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2. ปัจจัยที่ส่งผลทางบวก ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

“...ผู้บริหาร และครูจะต้องร่วมมือร่วมแรง หรือที่เรียกว่า Happy Work Plans ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดกิจกรรมที่เน้นการทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร เช่น การแสดงความเคารพซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ มีการยกย่องเชิดชูผู้ที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู สิ่งที่สำคัญคือการสร้างความสามัคคีให้กับครูได้ร่วมมือกันและจะสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2565)

“...ควรส่งเสริม และสนับสนุน ให้ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันจัดบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรักความสามัคคี จริงใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันกัน มีความเป็นกัลยาณมิตร ร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...วิสัยทัศน์ ในเรื่องของคุณธรรม ความรับผิดชอบ ถ้าผู้บริหาร พัฒนาเรื่องของคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อผู้มีวินัยต่อตนเอง และองค์กร มีความ ยุติธรรม จะทำให้เกิดวัฒนธรรมในองค์กรที่ดีได้ ...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องใช้คุณธรรมในการบริหารงานในองค์กรพยายาม อย่าให้เกิดการขัดแย้งภายในองค์กร ยกย่องเชิดชู ให้กำลังใจ สร้างขวัญกำลังใจ ทำให้ครู ได้มีกำลังใจในการทำงาน...”

(นิรันดร จันลาวงค์, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องจัดการบริหารองค์กรในเชิงบวกไม่ทำให้ครูกดดัน การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ มีกิจกรรมให้ครูได้ผ่อนคลาย สวรรค์ เมื่อคนได้ มีกำลังใจในการทำงานก็จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นออกมาอย่างดีและมี ประสิทธิภาพ...”

(ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2565)

“...ขวัญและกำลังใจคือสิ่งสำคัญในด้านบรรยากาศขององค์กร ผู้บริหารต้องนั่งในหัวใจครู เมื่อได้คน งานอื่นก็จะตามมา ผู้บริหารจะต้องไปสลายความ ขัดแย้ง มีการจัดกิจกรรมให้ครูได้พบปะสังสรรค์ ไปศึกษาดูงาน จัดบรรยากาศให้เป็นพี่เป็น น้องกัน และสิ่งที่สำคัญคือการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ในโอกาสต่าง ๆ...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีสาย, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศขององค์กรให้มีความสุขอยู่ ตลอดเวลา สร้างเสริมแรงจูงใจทางบวกให้กับครู ถ้าบรรยากาศในองค์กรดีจะเอื้อต่อการ ทำงานของครู ถ้าบรรยากาศในองค์กรดี เด็กก็จะมีสุขในการเรียนรู้ ผู้บริหารและครู จะต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม ช่วยเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ร่วมกันเสนอแนวคิดในการ จัดการบริหารงานโรงเรียน จะทำให้ทั้งครู และผู้บริหารผูกพันกับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ กาย วาจา ใจ เวลา ให้
เหมาะสม ถูกจังหวะ และโอกาส โดยทุกอย่างต้องทำมาจากใจ...”

(สุรศักดิ์ รักษาภักดี, 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศขององค์กรให้น่าอยู่น่าทำงานและสร้าง
วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ๆ โดยผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลางยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม...”

(รัชฎาพร งามภูธร, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องจัดให้มีการบริหารตามสายงาน จะต้องรู้จักขอความ
ร่วมมือกับคณะครู มีความยืดหยุ่น ดูแลซึ่งกันและกัน ถ้ามีการประสานงานมาจาก
ภายนอกองค์กรหรือภายในองค์กรผู้บริหารและครู จะต้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีถ้ามี
ปัญหาจะต้องช่วยกันแก้ปัญหาาร่วมกัน...”

(พนิดา แก้วกิ่ง, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2565)

ตาราง 58 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์การ

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	นโยบาย	โครงสร้าง	ประสิทธิภาพ	วัฒนธรรม	ระบบ	บุคลากร	เทคโนโลยี	ข้อมูล	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ผล	ระยะเวลา
1. ผู้บริหาร และครูจะต้องร่วมมือรวมแรง หรือที่เรียกว่า Happy Work Plans ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดกิจกรรมที่เน้นการทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร เช่น การแสดงความเคารพซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ มีการยกย่องเชิดชูผู้ที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู	✓	✓		✓	✓	✓	✓				6	60
2. วิสัยทัศน์ ในเรื่องของคุณธรรม ความรับผิดชอบ ถ้าผู้บริหารพัฒนาเรื่องของคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อตนเองและองค์กร มีความยุติธรรม			✓						✓		2	20

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	ระดับนโยบาย	กฎหมาย	ปรัชญา理念	ต้นแบบ	ระดับนโยบาย	สมรรถนะ	บุคคล	ดี	ระดับนโยบาย	ระดับนโยบาย	ระดับนโยบาย	รวม
3. ผู้บริหารและครูจะต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมช่วยเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ร่วมกันเสนอแนวคิดในการจัดการบริหารงานโรงเรียน	✓	✓				✓	✓			✓	5	50
4. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ กาย วาจา ใจ เวลา ให้เหมาะสม ถูกจังหวะและโอกาส โดยทุกอย่างต้องทำมาจากใจ			✓					✓		✓	3	30

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับดังนี้

2.1 ผู้บริหาร และครูจะต้องร่วมมือร่วมแรง หรือที่เรียกว่า Happy Work Plans ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดกิจกรรมที่เน้นการทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร เช่น การแสดงความเคารพซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ มีการยกย่องเชิดชูผู้ที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู

2.2 ผู้บริหารและครูจะต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม ช่วยเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ร่วมกันเสนอแนวคิดในการจัดการบริหารงานโรงเรียน

2.3 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ กาย วาจา ใจ เวลา ให้เหมาะสม ถูกจังหวะ และโอกาส โดยทุกอย่างต้องทำมาจากใจ

2.4 วิสัยทัศน์ ในเรื่องของคุณธรรม ความรับผิดชอบ ถ้าผู้บริหารพัฒนาเรื่องของคุณธรรมและความรับผิดชอบให้มีวินัยต่อตนเอง และองค์กร มีความยุติธรรม จะทำให้เกิดวัฒนธรรมในองค์กรที่ดีได้

3. ปัจจัยที่ส่งผลทางบวก ด้านการบริหารจัดการ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

“...ผู้บริหารจะต้องมีแนวคิด มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน เน้นรูปแบบการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน เพราะงานแต่ละงานผู้บริหารจะทำเองคนเดียวไม่ได้ ถ้าอยู่ในโรงเรียนก็จะมีครูที่ช่วย Support งานต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับครู ร่วมกันประชุมปรึกษาหารือ หาแนวทางเมื่อมีปัญหาต้องร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหาก็ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย และมีคุณภาพ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรนำหลัก PDCA หรือวงจรคุณภาพเดมมิ่ง มาใช้ในการบริหารจัดการ โดยมีบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การปฏิบัติงาน การ

ตรวจสอบ และประเมินผลการทำงาน และร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้เกิด
ประโยชน์ที่สุด...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ประสบการณ์ เป็นสิ่งสำคัญ หมั่นศึกษา หาความรู้ด้านการบริหาร
จัดการอยู่ตลอดเวลา ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีจิตที่อยากจะเปลี่ยนแปลงให้องค์กรดี
ยิ่งขึ้น วิสัยทัศน์สำคัญมากในการบริหารจัดการ และสิ่งที่ต้องมีติดตัวคือความเชื่อมั่นใน
ตนเอง ...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

“...การทำงานทุกอย่างผู้บริหารจะต้องมีการประชุมร่วมกับคณะครู
ได้ช่วยกันคิด ร่วมถึงหาวิธีการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา เน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
ร่วมด้วยช่วยกันในการปฏิบัติงาน ตลอดจนร่วมกันประเมินผล เพื่อที่จะทำงานทุกงาน
ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(นิรันดร จันลาวงค์, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนที่ดี วางคนให้เข้ากับแผนงานเน้น
การมีส่วนร่วม ประชุมร่วมกัน ทำด้วยกัน และประเมินผลร่วมกัน ...”

(ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมองออกว่าใครถนัดอย่างไร เมื่อวางคนเข้าไปให้
ทำงานนั้นแล้ว ต้องมีแผนในมือ ทำตามปฏิทิน เมื่อถึงปฏิทินในการปฏิบัติงานให้ปล่อยให้
เขาได้จัดการเอง สิ่งที่สำคัญผู้บริหารต้องอนุมัติงบประมาณไป การบริหารจัดการจะต้อง
ยึดแผนปฏิบัติการของโรงเรียนเป็นหลัก ย้ำไปตัดงบประมาณของครูเพราะอาจจะทำให้
เกิดความขัดแย้งได้...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมีการประชุมชี้แจงสร้างความตระหนักให้กับครู
ผู้บริหารจะต้องมีกลไกการบริหารจัดการ เน้นการมีส่วนร่วม ช่วยกันคิด ร่วมกันจัดการ

เรียนการสอนให้มีคุณภาพ มีการ PLC มีเวทีแลกเปลี่ยน มีการประเมินผล และสะท้อนกลับ เพื่อให้รู้ถึงปัญหา ทำให้การปฏิบัติหรือการทํากิจกรรมในครั้งต่อไปมีคุณภาพยิ่งขึ้น...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...มีการวางแผนที่ดี รู้จักข้อดี ข้อด้อยของงานงบประมาณ และบุคคลมีการเชื่อมโยงงาน แผนพัฒนา มองให้ออกกว่าขาดแคลนอะไรและพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และพัฒนาให้ครูได้รู้จักการทำงานร่วมกัน เป็นทีม...”

(สุรศักดิ์ รักษาภักดี, 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส มีภาวะผู้นำ และบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม...”

(รัชฎาพร อยยภูธร, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหาร และครูจะต้องแบ่งเวลา มีการวางแผนร่วมกันในการทำงาน ถ้าการสอน มีการวางแผนใช้สื่อ ส่วนการปฏิบัติต่างๆผู้บริหารจะต้องใช้การมีส่วนร่วมกับครูคณะที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพื่อที่จะสามารถทำงานได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ...”

(พนิดา แก้วกิ่ง, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2565)

ตาราง 59 (ต่อ)

<p>ผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ</p>	<p>ไชยา ภาระบุตร</p>	<p>ธวัชชัย โพไพล</p>	<p>สมพร หลิมเจริญ</p>	<p>นิรันดร จันกลางดี</p>	<p>ชัยวัฒน์ ภาวะวัฒนะ</p>	<p>ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาภ</p>	<p>ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ</p>	<p>สุรศักดิ์ รักษาภักดี</p>	<p>รัฐภาพร อภิญชร</p>	<p>พนิดา แก้วกิ่ง</p>	<p>รวม</p>	<p>ร้อยละ</p>
<p>4. ผู้บริหารจะต้องยึดแผนปฏิบัติการของโรงเรียนเป็นหลัก อย่าไปตั้งงบประมาณของครู</p>						✓		✓			2	20
<p>5. ผู้บริหารจะต้องใช้หลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส มีภาวะผู้นำและบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม</p>				✓	✓		✓		✓		4	40
<p>6. ผู้บริหาร จะต้องแบ่งเวลา มีการวางแผนร่วมกันในการทำงาน มีการวางแผนใช้สื่อ ส่วนการปฏิบัติต่างผู้บริหารจะต้องใช้การมีส่วนร่วมกับครูคณาจารย์ที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถทำงานได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ</p>	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓	7	70

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับดังนี้

3.1 ผู้บริหาร และครูจะต้องแบ่งเวลา มีการวางแผนร่วมกันในการทำงาน ถ้าการสอน มีการวางแผนใช้สื่อ ส่วนการปฏิบัติต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องใช้การมีส่วนร่วมกับครูคณะที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพื่อที่จะสามารถทำงานได้ง่าย และมีประสิทธิภาพ

3.2 ผู้บริหารจะต้องมีแนวคิด มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน เน้นรูปแบบการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน

3.3 ผู้บริหารควรนำหลัก PDCA หรือวงจรคุณภาพเดมมิ่ง มาใช้ในการบริหารจัดการ

3.4 ผู้บริหารจะต้องใช้หลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส มีภาวะผู้นำ และบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

3.5 ผู้บริหารจะต้องยึดแผนปฏิบัติการของโรงเรียนเป็นหลัก อย่าไปติดงมงายประมาทของครู

3.6 ผู้บริหารต้องหมั่นศึกษา หาความรู้ด้านการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลา ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีจิตที่อยากจะเปลี่ยนแปลงให้องค์กรดีขึ้น วิสัยทัศน์สำคัญมากในการบริหารจัดการ และสิ่งที่ต้องมีติดตัวคือความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ปัจจัยที่ส่งผลทางลบ ด้านภาวะผู้นำ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ด้านภาวะผู้นำ ดังนี้

“...ถ้าผู้อำนวยการมุ่งคนมากเกินไป จะทำให้การทำงานของครูหย่อนยาน ภาวะผู้นำจะต้องใช้ตามสถานการณ์ มีความยืดหยุ่น ถ้าสนิทมากเกินไปก็จะเกิดการไม่ให้เกิดการเกียรติกกัน ดังนั้นผู้อำนวยการจึงจะต้องลดความสนิทสนม เพื่อให้ครูได้ให้เกียรติ ทำให้ครูได้เห็นผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชา...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องนำรูปแบบหรือองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ใช้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้สมรรถนะหลักของครูได้รับการพัฒนา...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ถ้าจะนำคนให้ใครตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ คือ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ จะต้องพัฒนาความรู้อยู่เสมอเกี่ยวกับเรื่องที่จะให้ครูปฏิบัติ คือ ผู้บริหารจะต้องรู้มากกว่าครู ถึงจะนำครูเขาได้ ภาวะผู้นำการบรรยายอย่างเดียวไม่พอ จำเป็นต้องใช้การบรรยายเชิงปฏิบัติการ Action Learning และจะทำให้เกิดความมั่นใจขึ้นมาทันที ภาวะผู้นำบุคลิก ลักษณะ ความจริงใจ สำคัญมาก ...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ เทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารองค์กร ให้ได้ทั้งใจ ให้ได้ทั้งงาน ใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ครูได้รับความสำคัญเท่ากันทุกคน...”

(นิรันดร จันลาวงค์, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมตามสถานการณ์ไม่เข้มงวดมากเกินไป และไม่หย่อนจนเกินไป ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนเท่ากันไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน...”

(ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมีกิจกรรมร่วมกับบุคลากร พยายามพูดคุยการละลายพฤติกรรม ให้การเสริมแรงทางบวก พูดเชิงบวก มีการประชุมครูทั้งโรงเรียน เมื่อมีใครได้รางวัลดีเด่น จะต้องมีการเลื่อนเงินเดือน อย่าให้เหลื่อมล้ำกัน ทำความเข้าใจ อย่าให้ความเป็นผู้บริหารในการสั่งการตามใจชอบ ให้ทำการสร้างความเข้าใจตัวบุคคลนั้นให้ ผู้บริหารจะต้องเข้าไปนั่งในใจคนให้ได้เกือบทุกคน...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาาย, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

“...ถ้าผู้บริหารเข้มงวดมากเกินไปใช้ทฤษฎี X มากเกินไป ความสัมพันธ์กับบุคลากรในทางบวกจะไม่เกิดขึ้น เราจะได้งาน แต่ไม่ได้คน ถ้าเราใช้แบบ Y เราจะได้คน แต่ไม่ได้งานถ้าเราจะบริหารงานให้สำเร็จ เราจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม และยืดหยุ่นตามสถานการณ์ บุคลิกของผู้บริหารก็สำคัญการมีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็น กัลป์ยานมิตร จะทำให้ครูมีความสุข...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ใช้การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำให้สมดุล ถูกต้องกับเรื่องงาน และ เวลา เมื่อเป็นภาวะปกติ ให้เป็นนักบริหารจัดการ เมื่ออยู่ในภาวะมีปัญหาให้เป็นผู้...”

(สุรศักดิ์ รักษาภักดี, 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ในยุคปัจจุบันภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำวิชาการ ภาวะผู้นำทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำ ด้านเทคโนโลยีในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ...”

(รัชฎาพร งามยงธร, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรม อย่าให้มีความเหลื่อมล้ำ ให้ทุกคนมีความสำคัญเท่า ๆ กัน อย่ามีการผูกขาดด้านงบประมาณ ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเขียนแผนของงบประมาณให้กระจายอำนาจ ตามหมวด ตามกลุ่มสาระและสายชั้นอย่างเท่าเทียมกัน...”

(พนิดา แก้วกิ่ง, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2565)

ตาราง 60 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่อาจจะส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ด้านภาวะผู้นำ

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	นโยบาย	วิทยุโทรทัศน์	คอมพิวเตอร์	นิตยสาร	นิตยสาร	นิตยสาร	นิตยสาร	นิตยสาร	นิตยสาร	นิตยสาร	นิตยสาร	นิตยสาร
1. ผู้บริหารจะต้องไม่ยุ่งคนมากเกินไป เพราะจะทำให้การทำงานของครูหย่อนยาน ภาวะผู้นำจะต้องใช้ตามสถานการณ์ มีความยืดหยุ่น ถ้าสนิทมากเกินไปก็จะเกิดการไม่ให้เกียรติกัน ดังนั้นผู้อำนวยการจึงจะต้องลดความสนิทสนม เพื่อให้ครูได้ให้เกียรติ ทำให้ครูได้เห็นผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชา	✓	✓		✓	✓		✓	✓			6	60

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	ระดับ กลยุทธ์	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ	เชิง ปฏิบัติ
2. ผู้บริหารจะต้องนำรูปแบบหรือองค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ เช่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ใช้ตามสถานการณ์ ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้สมรรถนะหลัก ของครูได้รับการพัฒนา		✓		✓					✓		3	30
3. ผู้บริหารจะต้องรู้มากกว่าครู ถึงจะนำครูเขา ได้ ภาวะผู้นำการบรรยายอย่างเดียวไม่พอ จำเป็นต้องใช้การบรรยายเชิงปฏิบัติการ Action Learning และจะทำให้เกิดความมั่นใจขึ้นมาทันที ภาวะผู้นำบุคลิก ลักษณะ ความจริงใจ			✓	✓							2	20

ตาราง 60 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	นโยบาย	วิชาชีพใหม่	สมรรถนะใหม่	นิรंतरจ้างงาน	ขยายระยะเวลา	ผู้ดูแล	ผู้ดูแล	ผู้ดูแล	ผู้ดูแล	ผู้ดูแล	ผู้ดูแล	ผู้ดูแล
4. ผู้บริหารจะต้องมีกิจกรรมร่วมกับบุคลากร พุดงาย ๆ คือการละลายพฤติกรรม ให้การ เสริมแรงทางบวก พุดเชิงบวก มีการประชุมครู ทั้งโรงเรียน เมื่อมีใครได้รางวัลดีเด่น จะต้องม ีการเลื่อนเงินเดือน ขอให้เหลือมล้ำกัน ทำความ เข้าใจ ขอให้ความเป็นผู้บริหารในการสั่งการ ตามใจชอบ						✓					1	10
5. ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรม ขอให้ม ีความเหลือมล้ำ ให้ทุกคนมีความสำคัญเท่า ๆ กัน ขอให้มีการผูกขาดด้านงบประมาณ ให้ทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการเขียนแผนงบประมาณให้ กระจายอำนาจ อย่างเท่าเทียมกัน				✓	✓	✓				✓	4	40

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับดังนี้

4.1 ผู้บริหารจะต้องไม่มุ่งคนมากเกินไป เพราะจะทำให้การทำงานของครูหย่อนยาน ภาวะผู้นำจะต้องใช้ตามสถานการณ์ มีความยืดหยุ่น ถ้าสนิทมากเกินไปก็จะเกิดการไม่ให้เกิดรติกัน ดังนั้นผู้อำนวยการจึงจะต้องลดความสนิทสนม เพื่อให้ครูได้ให้เกียรติ ทำให้ครูได้เห็นผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชา

4.2 ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรม อย่าให้มีความเหลื่อมล้ำให้ทุกคนมีความสำคัญเท่า ๆ กัน อย่ามีการผูกขาดอำนาจประมาณ ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเขียนแผนของงบประมาณให้กระจายอำนาจ อย่างเท่าเทียมกัน

4.3 ผู้บริหารจะต้องนำรูปแบบหรือองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ใช้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้สมรรถนะหลักของครูได้รับการพัฒนา

4.4 ผู้บริหารจะต้องรู้มากกว่าครู ถึงจะนำครูเขาได้ ภาวะผู้นำการบรรยายอย่างเดียวนั้นพอจำเป็นต้องใช้การบรรยายเชิงปฏิบัติการ Action Learning และจะทำให้เกิดความมั่นใจขึ้นมาทันที ภาวะผู้นำบุคลิก ลักษณะ ความจริงใจ สำคัญมาก

4.5 ผู้บริหารจะต้องมีกิจกรรมร่วมกับบุคลากร พุดง่าย ๆ คือ การละลายพฤติกรรมให้การเสริมแรงทางบวก พุดเชิงบวก มีการประชุมครูทั้งโรงเรียน เมื่อมีใครได้รางวัลดีเด่น จะต้องมีการเลื่อนเงินเดือน อย่าให้เหลื่อมล้ำกัน ทำความเข้าใจ อย่าให้ความเป็นผู้บริหารในการสั่งการตามใจชอบ

5. ปัจจัยที่ส่งผลทางลบ ด้านงบประมาณ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ด้านงบประมาณ ดังนี้

“...ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนที่ดี บางโครงการมีงบประมาณมาและอนุมัติใช้ แต่นำออกมาใช้ไม่ได้เมื่อถึงเวลาการดำเนินการ การบริหารงบประมาณจะต้องมีการยืดหยุ่น ให้ครูได้มีการจัดสรรงบประมาณ คำนวณค่าใช้จ่ายและร่วมกัน

ประเมินโครงการ ร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ปัญหาเงินโครงการและควรให้มีความ
คล่องตัวในการใช้งบประมาณ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ควรมีการวางแผนการใช้งบประมาณในการบริหารจัดการในงาน
ต่าง ๆ ตามความต้องการและจำเป็น และควรมีการประเมินผลใช้งบประมาณว่า
ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...เสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับครู ได้มีแรงจูงใจในการทำงาน
และผู้บริหารจะต้องมีความยุติธรรมในการจัดสรรงบประมาณ เม็ดเงินให้ครูอย่างโปร่งใส
และเท่าเทียม...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

“...ให้ครูได้ร่วมกันวางแผน จะจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมและ
โปร่งใส มีความชัดเจนใช้เงินตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารจะต้องมีการตรวจสอบและ
ประเมินการใช้จ่ายเงินอย่างตรงไปตรงมา...”

(นรินทร์ จันลาวงค์, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2565)

“...ผู้อำนวยการจะต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณในการ
บริหารจัดการ จัดสรรงบประมาณตามโครงการอย่างยุติธรรม ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการ
บริหารงบประมาณตามโครงการอย่างยุติธรรม...”

(ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2565)

“...ให้ครูได้เห็นตัวเลขในโครงการที่ครูจะได้ทำ ผู้อำนวยการต้อง
อนุมัติตามโครงการ มีการประชุมวางแผน จัดทำความเข้าใจกับครู ให้มีความชัดเจน
เปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาโดยมอบให้ครูจัดสรรเงิน และให้ความสำคัญทุกโครงการที่ครู
อยากจะทำ...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีสาย, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

“...เมื่อครูของบประมาณ ถ้าผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ จะทำให้ครูไม่อยากทำงานและจะเกิดเป็นคลื่นใต้น้ำทำให้การทำงานของครูและผู้บริหารนั้นไม่มีความสุข โรงเรียนขนาดเล็กมีงบจำกัด ผู้บริหารจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ระดมทรัพยากรจากภายนอก มาสนับสนุนให้ครูได้มีกำลังใจในการจัดทำโครงการนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ และสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการทำกิจกรรมทาง ๆ คือ วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดสรรมาให้ครบมาให้ครู จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2565)

“...มีการวางแผน จัดงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่าให้มากที่สุด ให้ผู้อำนวยการตระหนักเสมือนว่านี่คืองบประมาณจากตัวเอง...”

(สุรศักดิ์ รักษาภักดี, 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการ ประเมินแผนนำผลการประเมินแผนมาใช้แล้วปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับกิจกรรมและงบประมาณ เพื่อให้มีการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนมากที่สุด...”

(รัชฎาพร งามยงฐร, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการคิด ร่วมประชุมหาแนวทาง ถามความต้องการของครู กระจายงบประมาณให้ตรงกับความต้องการของครูไม่ นำไปกระจุกอยู่จุดเดียว จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมตรงตามความต้องการของครู ตามหมวดตามกลุ่มสาระต่าง ๆ...”

(พนิดา แก้วกิ่ง, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2565)

ตาราง 61 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ดำเนินงบประมาณ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	ระดับ กลยุทธ์	กลยุทธ์ เชิงนโยบาย	เชิง ปฏิบัติการ	เชิง วัฒนธรรม	เชิง ระบบ	เชิง เทคโนโลยี	เชิง การวัดและ ประเมินผล	เชิง การวิจัย	เชิง การบริการ	เชิง การ พัฒนา	คะแนน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรมีการวางแผนที่ดี บางโครงการมีงบประมาณมาและอนุมัติใช้ แต่นำออกมาใช้ไม่ได้เมื่อถึงเวลาการดำเนินการ การบริหารงบประมาณจะต้องมีการยืดหยุ่น ให้ครูได้มีการจัดสรรงบประมาณ คำนวณค่าใช้จ่าย และร่วมกันประเมินโครงการ	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓	7	70
2. ผู้บริหารควรเสริมสร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ให้กับครูได้มีแรงจูงใจในการทำงานและผู้บริหารจะต้องมีความยุติธรรมในการจัดสรรงบประมาณ เม็ดเงินให้ครูอย่างโปร่งใสและเท่าเทียม			✓	✓		✓					3	30

ตาราง 61 (ต่อ)

<p>ผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ</p>	ระดับนโยบาย	เชิงนโยบาย	เชิงปฏิบัติ	เชิงปฏิบัติ	เชิงปฏิบัติ	เชิงปฏิบัติ	เชิงปฏิบัติ	เชิงปฏิบัติ	เชิงปฏิบัติ	เชิงปฏิบัติ	เชิงปฏิบัติ	รวม
<p>3. ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ระดับกรมวิทยากรจากภายนอก มาสนับสนุนให้ครูได้มีกำลังใจในการจัดทำโครงการนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ และสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการทำกิจกรรมทาง ๆ คือวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดสรรมาให้ครบ มาให้ครู จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>							✓				1	10
<p>4. ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการ ประเมินแผนนำผลการประเมินแผนมาใช้แล้วปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับกิจกรรมและงบประมาณ</p>					✓				✓	✓	3	30

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ดำเนินงบประมาณ ตามลำดับดังนี้

5.1 ผู้บริหารควรมีการวางแผนที่ดี บางโครงการมีงบประมาณมาและอนุมัติใช้แต่นำออกมาใช้ไม่ได้เมื่อถึงเวลาการดำเนินการ การบริหารงบประมาณจะต้องมีการยืดหยุ่น ให้ครูได้มีการจัดสรรงบประมาณ คำนวณค่าใช้จ่าย และร่วมกันประเมินโครงการ

5.2 ผู้บริหารควรเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับครู ได้มีแรงจูงใจในการทำงานและผู้บริหารจะต้องมีความยุติธรรมในการจัดสรรงบประมาณ เม็ดเงินให้ครูอย่างโปร่งใส และเท่าเทียม

5.3 ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการ ประเมินแผนนำผลการประเมินแผนมาใช้แล้วปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับกิจกรรมและงบประมาณ

5.4 ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ระดมทรัพยากรจากภายนอก มาสนับสนุนให้ครูได้มีกำลังใจในการจัดทำโครงการนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและสิ่งที่ไม่ได้ในการทำกิจกรรมทาง ๆ คือ วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดสรรมาให้ครบ มาให้ครู จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ ต่างกัน แตกต่างกัน
4. สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน
5. ปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านสามารถพยากรณ์
สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา
2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,688 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 194 คน และครูผู้สอน
จำนวน 2,494 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา
2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and
Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ที่ได้ใช้กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 335 คน สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน จำแนก
เป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 240 คน จากโรงเรียน 59
โรงเรียนซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายชั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้
เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ (Check List) โดยการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale)

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้เครื่องมือได้ค่าคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาริทยานิพนธ์ แกะไขตามคำแนะนำและให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และได้้นำแบบสอบถามไปขอรับการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์โดยได้รับการอนุมัติวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2564 โดยมีเลขที่หนังสือ 178/2564 ออกโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 จำนวน 50 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ .91 โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้ ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.25 - 0.81 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.27 - 0.72 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลมีลำดับดังนี้

1. นำข้อมูลที่ลงทะเบียนแล้วกรอกลงแบบฟอร์มในคอมพิวเตอร์

2. วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย
3. วิเคราะห์สถิติ โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ชูนำไปลงรหัส
4. การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย
4. การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านบรรยากาศ

องค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการจูงใจของผู้บริหาร

2. สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า

3.1 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านโครงสร้างองค์กรและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านงบประมาณโดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการและด้านโครงสร้างองค์กรมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.3 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอยู่ 5 ด้าน คือด้านการบริหารจัดการกับด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจูงใจของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และด้านโครงสร้างองค์กร ความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4. สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน พบว่า

4.1 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.2 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Y_5) ความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.3 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารโดยรวมกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .706^{**}$)

6. ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครูและสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร (x_5) และการบริหารจัดการ (x_1) โดยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารจัดการ (x_1) สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมี 2 ด้าน ที่ส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักของครู และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (x_2) และด้านงบประมาณ (x_7) โดยด้านภาวะผู้นำ (x_2) สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านงบประมาณ (x_7) สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.922 รองลงมาได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.190 รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.212 รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.121 และรองลงมา ได้แก่ ด้านงบประมาณ (x_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.157 ซึ่งตัวแปรปัจจัยทางการบริหารทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถ

ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ได้ร้อยละ 71.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27110 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 2.272 + 0.570(X_4) + 0.121(X_5) - 0.151(X_2) + 0.097(X_1) - 0.114(X_7)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.922(Z_4) + 0.190(Z_5) - 0.212(Z_2) + 0.121(Z_1) - 0.157(Z_7)$$

7. แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 5 ด้าน จากทั้งหมด 8 ด้าน คือ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู 3 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรและด้านการบริหารจัดการและยังมีปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักของครู 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำและด้านงบประมาณที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

7.1 ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการบริหารในโรงเรียน จัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยี ให้เพียงพอต่อการใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดอบรมการทำงานในยุคโควิด อาศัยหลักการมีส่วนร่วม นำผู้รู้มาให้ความรู้กับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สร้างเจตคติด้านผลประโยชน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้ครูพัฒนาสมรรถนะด้วยตนเอง และผู้บริหารควรมีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการ ติดต่อสื่อสารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

7.2 ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร คือ ผู้บริหารและครูจะต้องร่วมมือร่วมแรงหรือที่เรียกว่า Happy Work Plans ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดกิจกรรมที่เน้นการทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร เช่น การแสดงความเคารพซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ มีการยกย่องเชิดชูผู้ที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูยึดหลักการมีส่วนร่วม ช่วยเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ร่วมกันเสนอแนวคิดในการจัดการบริหารงานโรงเรียน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ กาย วาจา ใจ เวลา ให้เหมาะสม ถูกจังหวะ และโอกาส โดยทุกอย่างต้องทำมาจากใจ วิสัยทัศน์ ในเรื่องของคุณธรรม ความรับผิดชอบ ถ้าผู้บริหารพัฒนาเรื่องของคุณธรรม และความรับผิดชอบต่อตนเองและองค์กร มีความยุติธรรมจะทำให้เกิดวัฒนธรรมในองค์กรที่ดีได้

7.3 ด้านการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารและครูจะต้องแบ่งเวลา มีการวางแผนร่วมกันในการทำงาน ถ้าการสอน มีการวางแผนใช้สื่อ ส่วนการปฏิบัติต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องใช้การมีส่วนร่วมกับครู คณะที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพื่อที่จะสามารถทำงานได้ง่าย และมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน เน้นรูปแบบการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน นำหลัก PDCA หรือวงจรคุณภาพเดมมิง มาใช้ในการบริหารจัดการ มีความโปร่งใส มีภาวะผู้นำและบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และจะต้องยึดแผนปฏิบัติการของโรงเรียนเป็นหลัก อย่าไปติดงบประมาณของครูและผู้บริหารต้องหมั่นศึกษา หาความรู้ด้านการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลา ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีจิตที่อยากจะเปลี่ยนแปลงให้องค์กรดีขึ้น วิสัยทัศน์สำคัญมากในการบริหารจัดการ และสิ่งที่ต้องมีติดตัวคือความเชื่อมั่นในตนเอง

7.4 ด้านภาวะผู้นำ

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหารจะต้องไม่มุ่งคนมากเกินไป เพราะจะทำให้การทำงานของครูหย่อนยาน ภาวะผู้นำ

จะต้องใช้ตามสถานการณ์ มีความยืดหยุ่น ถ้าสนิทมากไปก็จะเกิดการไม่ให้เกียรติกัน ดังนั้นผู้อำนวยการจึงจะต้องลดความสนิทสนม เพื่อให้ครูได้ให้เกียรติ ทำให้ครูได้เห็น ผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชา ต้องมีความเป็นธรรม อย่าให้มีความเหลื่อมล้ำให้ทุกคน มีความสำคัญเท่า ๆ กัน อย่ามีการผูกขาดอำนาจประมาณ ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการ เขียนแผนของงบประมาณให้กระจายอำนาจ อย่างเท่าเทียมกัน นำรูปแบบหรือองค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ เช่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำ ดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ใช้ตาม สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้สมรรถนะหลักของครูได้รับการพัฒนา ผู้บริหารจะต้องรู้มากกว่าครู ถึงจะนำครูเขาได้ ภาวะผู้นำการบรรยายอย่างเดียวไม่พอ จำเป็นต้องใช้การบรรยายเชิงปฏิบัติการ Action Learning และจะทำให้เกิดความมั่นใจขึ้นมา ทันที ภาวะผู้นำบุคลิก ลักษณะ ความจริงใจ สำคัญมาก และผู้บริหารจะต้องมีกิจกรรม ร่วมกับบุคลากร พุดงาย ๆ คือ การละลายพฤติกรรมให้การเสริมแรงทางบวก พุดเชิงบวก มีการประชุมครูทั้งโรงเรียน เมื่อมีใครได้รางวัลดีเด่น จะต้องมีการเลื่อนเงินเดือน อย่าให้ เหลื่อมล้ำกัน ทำความเข้าใจ อย่าให้ความเป็นผู้บริหารในการสั่งการตามใจชอบ

7.5 ด้านงบประมาณ

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงบประมาณ คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผนที่ดี บางโครงการมีงบประมาณมาและอนุมัติใช้ แต่นำ ออกมาใช้ไม่ได้เมื่อถึงเวลาการดำเนินการ การบริหารงบประมาณจะต้องมีการยืดหยุ่นให้ ครูได้มีการจัดสรรงบประมาณ ค่าตอบแทนใช้จ่ายและร่วมกันประเมินโครงการ เสริมสร้าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับครู ได้มีแรงจูงใจในการทำงานและผู้บริหารจะต้องมีความ ยุติธรรมในการจัดสรรงบประมาณ เม็ดเงินให้ครูอย่างโปร่งใสและเท่าเทียมมีการแต่งตั้ง คณะกรรมเพื่อวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการ ประเมินแผนนำผลการประเมินแผนมาใช้แล้วปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับกิจกรรมและ งบประมาณและมีการประชาสัมพันธ์ระดมทรัพยากรจากภายนอก มาสนับสนุนให้ครูได้มี กำลังใจในการจัดทำโครงการนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการทำ กิจกรรมทาง ๆ คือวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดสรรมาให้ครบ มาให้ครู จะทำให้ครู มีความสุขในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอ นำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณ การบริหารจัดการ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศและการจูงใจของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยทางการบริหารทั้ง 8 ปัจจัยดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารของผู้บริหาร เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในองค์การและเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้งานทุกงานในองค์การดำเนินไปด้วยดี เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์การ การที่ครูมีความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบต่อองค์กร การจัดบรรยากาศในโรงเรียนและการสร้างวัฒนธรรมที่ดีของคนในองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เมื่อครูได้เห็นบรรยากาศที่ดี มีผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ครูเกิดสมรรถนะหลักทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อมรรัตน์ อุปพงษ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจนภพ ซาไมล์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน คือบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิภาสสินี หัศกรรจ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด

สกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ครูจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น หากครูปฏิบัติงานของตนเองไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพก็เป็นสิ่งยืนยันได้ว่าครูคนนั้นมีมาตรฐานในการปฏิบัติตน เป็นแบบแผนในการประพฤติตน ที่ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติตาม เมื่อครูทำผิดจรรยาบรรณก็จะถูกดำเนินการลงโทษทางวินัยทันที เป็นสิ่งแรกที่ครูทุกวิทยฐานะจะต้องมีและต้องปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับ ปณัตตา วัฒโน (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูโดยรวมจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตำแหน่ง / ตำแหน่งวิชาการที่ต่างกัน ส่งผลให้การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูมากที่สุด สอดคล้องกับ วิไลวรรณ มาลัย (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

3.1 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มี สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ อาจเป็นผู้บริหารใช้ปัจจัยทางการบริหารที่มากกว่า ครูผู้สอนในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านโครงสร้างองค์กรและมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรม องค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านงบประมาณโดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีประสบการณ์ และทักษะในการจัดการ งานด้านบริหารมากกว่าครูผู้สอน และการจัดการบริหารนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ ภาวะผู้นำให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษา เจียวิริยบุญญา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและ ขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดของ โรงเรียนที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียน ขนาดเล็ก ต่างก็ใช้ระบบ นโยบายที่มาจากส่วนกลางเหมือนกัน จึงทำให้การทำงาน ค่อนข้างมีความคล้ายกันในการบริหารงานโรงเรียนเพื่อให้ได้งานตามนโยบายของผู้บริหาร ก็จะไม่คล้ายกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการกับด้านโครงสร้าง องค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสภากลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน ในส่วนของการบริหารจัดการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็กมีความสะดวก และคล่องตัวมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ที่มีบุคลากรในโรงเรียนเยอะ และมีความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีบุคลากรมาก และแยกเป็นแต่ละฝ่ายงานที่จะต้องรับผิดชอบในฝ่ายงานนั้น ๆ ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ที่บุคลากรจำกัด และรับผิดชอบงานหลายฝ่ายในโรงเรียนทำให้โครงสร้างองค์กรของโรงเรียนมีความชัดเจน มีการกระจายอำนาจ และควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของงานแต่ละฝ่ายได้สะดวกมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับเจษฎา ชำเฒ่า (2561, หน้า 166) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสภากลนคร เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสภากลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการ ติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่วนด้านการจูงใจไม่แตกต่างกัน

3.3 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสภากลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารแต่ละโรงเรียนมีการใช้ปัจจัยทางการบริหารที่ไม่แตกต่างกันในการบริหารโรงเรียน จึงทำให้ครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกันรับปัจจัยทางการบริหารที่เหมือนกัน เช่น การจูงใจ การสื่อสาร เพื่อให้บรรลุผล การใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน หรือการใช้งบประมาณเพื่อการบริหารโรงเรียนแต่ละแห่ง เป็นต้น จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการกับด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจูงใจของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและด้านโครงสร้างองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการกับด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านโครงสร้างองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 152) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครพบว่า ปัจจัยการบริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เจนภพ ซาไมล์ (2561, หน้า 167) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสารและแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไม่แตกต่างกัน

4. สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

4.1 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน บทบาทการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้บริหารมีความคาดหวังให้ครูทำงานเป็นทีม ทำงานเต็มศักยภาพตามสมรรถนะ ซึ่งครูจะเน้นไปที่การสอนเป็นหลักและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายไว้ ซึ่งจะเป็นงานด้านเอกสาร ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมเกิดได้น้อย จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านเดียว ซึ่งสอดคล้องกับ ชนิษฐา ปานผา (2558, หน้า 133) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิจัย และสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ไม่แตกต่างกัน

4.2 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีมและจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน อาจทำให้ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน โรงเรียนที่มีบุคลากรเยอะจะเกิดการแข่งขันกัน การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม

รวมถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูจะแตกต่างกัน อีกส่วนหนึ่งที่สำคัญคือ ความพร้อมของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ความพร้อมด้านสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ และความพร้อมด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักครู แตกต่างกัน สอดคล้องกับนิรชา อุณหัพย (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนที่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

4.3 สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ด้านการพัฒนาตนเองและด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี เป็นผู้มีความตั้งใจปฏิบัติตนเป็นผู้บริหาร ซึ่งยังคงเป็นผู้บริหารไฟแรงในภาพลักษณ์ การ รับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน อาจจะช่วยขวัญ และประสบการณ์หรืออาจเป็นครูผู้สอนที่ ดี และถูกมองว่าเป็นคนรุ่นใหม่มีคุณภาพ เต็มที่กับการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การ ทำงานกับผู้อื่นอยู่เสมอ เช่น การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดอบรมก่อนเข้า รับตำแหน่ง ทำให้ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอพร้อมกับการเปลี่ยนทำให้มีความ ชำนาญและเชี่ยวชาญในวิชาชีพ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อย กว่า 10 ปี ย่อมได้เข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มประสบการณ์ความรู้อยู่เสมอ ทำให้สามารถ พัฒนาตนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง ให้มากที่สุด สอดคล้องกับ วิไลวรรณ มาลัย (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องสมรรถนะ หลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า เปรียบเทียบสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้บริหารและครูที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิชยฐานะที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ

สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวม (x_t) กับกับสมรรถนะหลักของครู (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .706$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการใช้ปัจจัยการบริหาร หรือพฤติกรรมที่ใช้ในการบริหารงานและบุคลากรของตนในการทำงานในโรงเรียนพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารนำเอาปัจจัยทางการบริหารมาบริหารงานจะส่งผลครูผู้สอนมีสมรรถนะหลักของครูที่จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 115) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .874$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในลักษณะเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยลักษณะบุคคลในองค์การมีความสัมพันธ์อยู่ที่ระดับ .808 รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์อยู่ที่ระดับ .802

6. ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครูและสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์การ (x_5) และการบริหารจัดการ (x_1) โดยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์การ สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารจัดการ (x_1) สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมี 2 ด้านที่ส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักของครู และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (x_2) และด้านงบประมาณ (x_7) โดยด้านภาวะผู้นำ (x_2) สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 ส่วนด้านงบประมาณ (x_7) สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม (Y_1) ได้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.922 รองลงมาได้แก่ ด้านบรรยากาศ องค์การและวัฒนธรรมองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.190 รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.212 รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.121 และรองลงมา ได้แก่ ด้านงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.157 ซึ่งตัวแปรปัจจัยทางการบริหารทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ สมรรถนะหลักของครู ได้ร้อยละ 71.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ พยากรณ์เท่ากับ ± 0.27110

ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการอภิปรายออกเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ คือ ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผล ทางบวกและสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการส่งเสริมให้โรงเรียนใน สังกัด นำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในสถานศึกษา สนับสนุนสื่อ เทคโนโลยี ลดการใช้การ ดาษในสำนักงาน ส่งงานไปยังเขตพื้นที่การศึกษาผ่านระบบออนไลน์ รวมถึงในสถานการณ์ การแพร่ระบาดโรคโควิด -19 ที่มีการแพร่กระจายในปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการจัดอบรมผู้บริหาร ครูผู้สอนผ่านระบบออนไลน์มี บุคลากรที่มีความชำนาญในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศให้ความรู้ให้คำปรึกษากับ ผู้บริหาร และครูผู้สอน รวมไปถึงการปรับประยุกต์เทคโนโลยีมาใช้ในการวัดผลและ ประเมินผล รวมทั้งออกแบบ เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย เช่น การพัฒนา ระบบรายงานผลการศึกษา การสอบออนไลน์ การประเมินผลผู้เรียนแบบออนไลน์ เพื่อนำ ผลไปพัฒนา การจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด นอกจากนี้ ควรประเมินคุณภาพเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการวัดและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การ ทำงานให้ดียิ่งขึ้นทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการวัดและ ประเมินผล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว ผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมสนับสนุนการ บริหารการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีการขับเคลื่อน โดยการดำเนินการจัด อบรม พัฒนาครูและบุคลากร ในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานอย่าง

ต่อเนื่องของเขตพื้นที่การศึกษาส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากร มีเกิดความรู้ความชำนาญ มีทักษะนำไปสู่การปฏิบัติงานจริง ส่งผลให้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างสะดวก และเกิดประสิทธิภาพในการ

2) ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร คือ ตัวแปรพยากรณ์ลำดับถัดมาที่ส่งผลทางบวก และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในยุคปัจจุบันเริ่มให้ความสนใจเรื่องของบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร และได้นำวัฒนธรรมดังกล่าวมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคี ความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Deal (1985, p. 608) ได้กล่าวว่า เพราะวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการบริหาร การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อการคิดวิธีการตัดสินใจ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมขององค์กร การดำเนินการติดต่อสื่อสาร และวิธีปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความมั่นคง และเอกลักษณ์ร่วม การสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องกันในหมู่ของสมาชิก ส่งผลต่อความประทับใจของสมาชิกในรูปของการปฏิบัติงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพในการปฏิบัติงาน ผลผลิตและการปรับตัวขององค์กร สอดคล้องกับ กัญญาภรณ์ นุชวงษ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้กล่าวไว้ว่า แนวโน้มวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มีความต้องการเห็นอนาคตทางวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์มีการปฏิบัติงานขององค์กรที่เน้นความสำเร็จ มีการพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีการเน้นการสนับสนุน และเน้นการมีไมตรีสัมพันธ์

3) ด้านการบริหารจัดการ คือ ตัวแปรพยากรณ์ลำดับถัดมาที่ส่งผลทางบวก และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทางเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการแต่งตั้งผู้บริหารที่เลี้ยงก่อนจะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยกลุ่มพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นไปที่ผู้บริหารบรรจุใหม่ที่จะต้องมีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งผู้ที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นบุคคลที่ซึ่งเชี่ยวชาญในด้านการบริหารเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนใหญ่ ซึ่งมีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 20 ปี มาให้คำชี้แนะให้คำปรึกษา รวมถึงร่วมกันพัฒนาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนทั้งที่เพิ่งดำรงตำแหน่ง หรืออาจจะดำรงตำแหน่งมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง การจัดการบริหารก็จะมี

ความคล้ายกันตามคำแนะนำของผู้บริหารที่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งการบริหารงานตามกระบวนการการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นประกอบไปด้วยการวางแผนการ มีการหน่วยงานการอำนวยความสะดวกการประสานงานการประเมินผลการงบประมาณเพื่อให้งานที่กำหนด ขึ้นใหม่ความสอดคล้องต่อความต้องการในสถานศึกษา สอดคล้องกับ วิโรจน์สารรัตน์ (2542, หน้า 44) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของกระบวนการบริหารควรประกอบด้วย 4 ประการคือ การวางแผนหมายถึงหน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดมุ่งหมายและการตัดสินใจ ต่อมาคือการจัดองค์การหมายถึงการกำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน ต่อมาคือการนำ หมายถึงความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้การปฏิบัติงานงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสุดท้ายคือการควบคุมหมายถึงการมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์กรได้ ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดมุ่งหมายมุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2560, หน้า 23) กล่าวถึงแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ทั้งหมด 12 ประการ 1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน 3. มุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

4) ด้านภาวะผู้นำ คือ ตัวแปรพยากรณ์ลำดับถัดมาที่ส่งผลทางลบ และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาในความเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อที่จะได้นำนโยบายและแนวปฏิบัติของทางราชการที่ส่งมายังเขตพื้นที่ นำไปปฏิบัติสู่โรงเรียนได้อย่างถูกต้องตามสถานการณ์ และการเป็นผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองด้านความต้องการของมนุษย์ควบคู่ไปกับด้านภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาหรือต้นสังกัด ทั้งนี้การ

เปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีทักษะด้านภาวะผู้นำที่สามารถบูรณาการองค์ประกอบด้านมนุษย์เข้ากับองค์ประกอบด้านงานภารกิจในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาผู้เรียน และชุมชนให้มีความเป็นเลิศทางการศึกษา สอดคล้องกับ ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, บทคัดย่อ) ที่ให้แนวทางในการพัฒนาว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการสอน โดยผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวางแผนและช่วยกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม 2) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ โดยกำหนดรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วมโดยบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน 2) ชุมชนกัลยาณมิตร โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและ 3) โครงสร้างสนับสนุน โดยจัดโครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามความถนัดและความต้องการ

3) ด้านงบประมาณ คือ ตัวแปรพยากรณ์ลำดับถัดมาที่ส่งผลทางลบ และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการบริหารงบประมาณ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญมากในการจัดการบริหารสถานศึกษา การใช้จ่ายเงินงบประมาณนั้นจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาและนักเรียนเป็นสำคัญ การใช้ควรมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาและควรที่จะมีการยืดหยุ่นในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และผู้บริหารควรที่จะมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ และดำเนินการตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงิน อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลทางการเงินที่สัมพันธ์กับข้อมูลจริง นอกจากนี้ยังได้รับการตรวจสอบและประเมินโดยหน่วยตรวจสอบภายในจากต้นสังกัดเพื่อป้องกันความเสี่ยงอยู่เสมอ เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียต่อองค์กร และเกิดผลทางลบต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของครู สอดคล้องกับ ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี (2560, หน้า 23) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

กล่าวว่า ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าโรงเรียนมีการจัดทำรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานเป็นการนำเสนอข้อมูลเพื่อแสดงฐานะการเงินของโรงเรียน ผลการดำเนินงานทางการเงินเป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด การจัดทำระบบฐานข้อมูลทางการเงินที่สัมพันธ์กับข้อมูลผลผลิต ใช้วัดข้อมูลต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิตตามแผนงานการบันทึกเอกสารการเงินเป็นปัจจุบัน การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานเพื่อยืนยันผลสำเร็จของแผนงาน/โครงการ การรายงานเงินคงเหลือให้ ต้นสังกัดทราบเป็นประจำทุกเดือน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน ที่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความตั้งใจของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรพัฒนาปัจจัยทางการบริหารทั้ง 5 ด้านดังกล่าวให้มีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า มีสมรรถนะหลักของครู 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรพัฒนาสมรรถนะหลักของครูทั้ง 5 ด้านดังกล่าวให้มีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้น

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า มีตัวแปรปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร และด้านการบริหารจัดการ โดยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการบริหารจัดการ

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า มี 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำและด้านงบประมาณ ด้านซึ่งส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักของครู ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรระวังในการแสดงออกในด้านดังกล่าว และควรบริหารงานโรงเรียนในด้านงบประมาณให้มีความเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อสมรรถนะหลักของครูให้มากยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ควรพัฒนาตนเอง ในด้านดังกล่าวให้สูงขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ เช่น ด้านการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ขององค์กร/สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านกลยุทธ์การบริหารองค์กร/กระบวนการการบริหาร เป็นต้น เพื่อพัฒนาปัจจัยทางการบริหารดังกล่าวที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อสมรรถนะตามสายปฏิบัติงานของครู เช่น การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน บริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อเป็นสารสนเทศในการใช้ข้อมูลในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ประสบความสำเร็จในการจูงใจครูผู้สอนให้มีการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองทอง เขียนทอง. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). คู่มือการ
บริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2549). แนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนการสอน ตามเจตนารมณ์
กระทรวงศึกษาธิการ “2549 ปแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน”. กรุงเทพฯ:
สำนักวิชาการและมาตรฐาน
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- กรุณา โถชาลี. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- กฤษณพงศ์ กีรติกร. (2557). อุดมศึกษาไทย เวทีไทยเวทีโลก. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
สถาบันคลังสมองของ
- กัญญ์วรา พลเจริญ. (2559). การศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญญาภรณ์ นุชวงษ์. (2559). แนวโน้มวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ชนิษฐา ปานผา. (2558). *สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.(2553). *คู่มือการปฏิบัติงานของอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ.ตั้งในส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2548). *ชุดคู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินติ้ง.*
- คำเตียง กำแกเลี้ยง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทวีพรินท์ (1991) จำกัด.*
- จารุวรรณ งอกงาม. (2552). *กลยุทธ์การระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน . กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).*
- เจนภพ ซาไมล์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชมพล ภูบาล. (2556). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับคุณภาพของโรงเรียน ในการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*

- ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี. (2560). *สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ชูปรี ม่วงกุ่ม. (2558). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์*.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้อัจฉริยะ COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ:
เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ดิเรก ภาโส. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัด เดชทรัพย์. (2550). *การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล*. วิทยานิพนธ์ ร.ม.
อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ทรรคนกร สงครินทร์. (2560). *ปัจจัยทางด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออก เชียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิจากร สำราญชลารักษ์. (2555). *การบันทึกบัญชีรายรับ-รายจ่าย*. แหล่งการเรียนรู้ครูทิจากร. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/kruticha/bth-reiyn/ngan-thurkic/hnwy-thi-4-kin-xyu-xyang-chlad/kar-banthuk-baychi-rayrab-ray-cay>. 14 กุมภาพันธ์ 2564.
- ทิพวรรณ สำเนาแก้ว. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- ธนกร อัมจักร. (2557). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). *การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.*
- ธวัช กรุดมณี. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นเรศ ปู่บุตรชา. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นิรชา อุณหทรัพย์. (2559). *การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย : คุณสมบัตินักวัด เชียงจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- ปนัดดา วัฒน. (2555). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ว.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ประภาส จิตรรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- ประยงค์ ศรีโทมี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณี साโพรวณ. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรนงค์เชษฐา แห่งหน. (2560). *การศึกษาทางเลือก*. พัทลุง: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พดิน แดงจวง. (2557). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
ดวงกลมพับลิชชิง.
- พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัชรารัตน์ แสงวงศ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิณสุตา สิริรังษศิริ. (2557). *การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพของเยาวชน.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*.
พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนตรีจำกัด.
- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น
ฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เย็นฤดี สอนสุราษฎร์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาใน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นามิบุ๊คส์.
- รุจิราพรรณ คงช่วย. (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*. การศึกษาอิสระ สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ลัดดา อ่ำสะอาด. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วริษา เจียวิริยบุญญา. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2555). *ทฤษฎีองค์การฉบับแนวใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธนัชชการพิมพ์.
- วิภาดา ทองเกลี้ยง. (2555). *การจัดการตามหลักการจัดการทั่วไป (General principles of management) ตามทฤษฎีการจัดการของ Henri Fayol*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/449253>. 4 เมษายน 2564.
- วิภาลลณี หัตถกรรจ์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วสุทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2545). *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วสุทธิ์.

- วิไลวรรณ มาลัย. (2562). *สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครสวรรค์: วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศรีแพ ผลบุญ. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ Management and Organizational Behavior*. กรุงเทพฯ: วีระพิมพ์และไซเท็กซ์.
- สมจิตร ยะจอม. (2554). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน. (2552). *การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ฉบับสรุป*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานการประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2564). *ข้อมูลโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564. เข้าถึงได้จาก [http:// www.sakonarea1.go.th](http://www.sakonarea1.go.th). 20 มกราคม 2564.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน*. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- _____. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *การวิจัยเชิงนโยบาย รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนว พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2560). *75 ปี สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา*. กรุงเทพฯ: บริษัท ออนป้า จำกัด
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2559). *คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *การจัดทำข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องงบประมาณอุดหนุนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุดามาส ศรีนอก. (2557). *ปัจจัยสมรรถนะครูและทักษะชีวิตของนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธี บุรณะแพทย์. (2557). *สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. การศึกษาอิสระ กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*.

- สุรจิตต์ ผิงงาม และคณะ. (2558). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น : พหุกรณีศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2546). *การบริหารสำนักงาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2551). *องค์การและการจัดองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- อติราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อังสนา เข้มไคร. (2560). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศ.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัคราภรณ์ มาตรา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อินทรีรา ชูศรีทอง. (2563). *รูปแบบการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ศ.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุทมพร จามรมาน. (2553). *หลักการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน*. ในเอกสารการสอน วิชาการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุ้นทยา ผาผง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Alvesson, M. (1989). Organization Culture and Ideology. *International Studies of Management and Organization*, 7(11), 4 – 8.

- Calderon, L.A. (1989). *Characteristics of excellent teacher as perceived by students, teachers and administrators in the Los Angeles Community College District*. Dissertation Abstracts International, 49(9), pp. 2512 – A.
- Campbell, R.F. et al. (1977). *On the Nature of Organizational Effectiveness in New purposetives on Organizational Effectiveness*. Edited by Paul S. Goodman and Johannes M. Pennings and Associates. San Francisco : Jassay Bass.
- Coker, H. (1976). Identifying and measuring teacher competencies. The use of a structured interview to identify effective teachers. *Journal of Teacher Education*, 27(6), 54.
- Daft, L. Richard. (1991). *Management*. 2 ed. Chicago: The Dryden Press.
- Deal, T.E. (1905). Reforming reform. *Educational Leadership*, 47 (8), 608.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw–Hill Book.
- Hersey, P. Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001). *Management of Organizational Behavior*. Upper Sandle River, New Jersey: Prentice–Hall.
- Highett, N. T. (1989). *School effectiveness and ineffective parent's and superintendents' perspective*. Edmonton: University of Alberta Edmonton.
- Hoy, W. K. & Furguson, J. (1985). *Theoretical Framework and Exploration Organizational Effectiveness of School*. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), pp. 117 – 134.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory Research and Practice (8thed)*. Singapore: McGraw–Hill.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning*. Ph.D. Dissertation, Louisiana State University, U.S.A.
- Maduerawae, M. (2008). *The Competency of Teachers according to the Criteria of Teacher Professional Standards of Islamic Private schools in Pattani Province*. Unpublished thesis. Songkla: Taksin University.

- McClelland, David C. (1973). *Testing for Competence rather than Intelligence*.
AmericanPsychologist. Retrieved December 11, 2005, from www.ei.
Haygroup.com
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior
Performance*. New York: Wiley & Sons.
- Szillagyi and Szecsi. (2011). *Transforming Teacher Education in Hungary Competencies
for Elementary Teachers*. Glenview: Scot, Foresman.
- Townsend, K. (1997). *Factors that Contribute to School Effectiveness Research in
Education*. Heidhts, MA: Allyn and Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวระบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรดุขฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิตและและหลักสูตรดุขฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.สมพร หลิมเจริญ ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
5. นายสุรศักดิ์ รักษาภักดิ์ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนเชิงเคเรือราษฎร์รังสรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

**รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิตและและหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ดร.สมพร หลิมเจริญ | ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 4. นางนิรันดร จันลาวงค์ | ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 |
| 5. ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 |
| 6. ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 |

7. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
8. ดร.รัชฎาพร งามยงธร
ครู วิทยาลัยนวัตกรรมการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลเต่างอย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
9. นางพนิดา แก้วกิ่ง
ครู วิทยาลัยนวัตกรรมการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
10. นายสุรศักดิ์ รักษาภักดิ์
ครู วิทยาลัยนวัตกรรมการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนเชิงเครือราษฎร์รังสรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๖

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

๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโกล

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

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๓๔๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิภคนต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๓๖

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

๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สมพร หลิมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๕๐ อนุโตโย ต.ธาตุเจิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก

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

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๖

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

๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุรศักดิ์ รักชามักดี

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

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๖๑

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำเต่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ช้ายสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ช้ายสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๖๑

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสังเปือย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๙ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
(ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร
เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ
ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณา
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ไปรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม
พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้
นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๖๑



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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๖๑



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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวาใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๙ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณา จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๖๑

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๔ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณา จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๖๑

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบขออนุญาตรื้อถอนใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบะยาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลดลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๖๑

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังม่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๖๑

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านม่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คิกานต์ เพียรชัยอนุกรม)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๖๑

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวารินวิาส (ราษฎร์บำรุง)
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๔ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
(ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร
เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ
ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณา
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม
พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้
นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๖๑



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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอากาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ๓.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรเจริญคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๘

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

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางในการวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“สกลนคร ๕๕๕๕ ๕๕๕๕ ๕๕๕๕ ๕๕๕๕ ๕๕๕๕”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตขอเป็นวิทยากรสอนแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๙๔๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตขอท่านเป็นวิทยากรสอนแนวทางปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๘

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

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สมพร หลิมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๘

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

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางนรินทร์ จันลาวงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๘

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

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ชัยวัฒน์ วาพะวัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๘

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

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๙๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยธรรม)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘

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

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๘

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

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางพนิดา แก้วกึ่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการวิจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“ถัสกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๘

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

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.รัชฎาพร ทยอยภูธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ช้ายสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ช้ายสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘

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

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสุรศักดิ์ รักษาภักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการวิจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๑ ๗๐๕๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๑๗๘/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๖๘

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ (Administrative Factors Affecting the Core Competencies
of Teachers Under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service
Area ๑)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๒. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๓. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุดฉวี ทรัพย์บุญ
(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเจิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๖-๘๗๐-๑๕๔

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และแบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามครบทุกตอนทุกข้อ จะเป็นพระคุณอย่างสูง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

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

ตอนที่ 2

เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง
ขวามือที่แสดงถึงระดับของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับ มาก

3 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับ น้อย

1 คะแนน หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ						
0	โรงเรียนมีการวางแผนการวิเคราะห์ นโยบายและการจัดการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ	/				

จากตัวอย่างในข้อ 0 ท่านพิจารณาเห็นว่าข้อความนั้น โรงเรียนมีการวางแผนการวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ท่านจึงทำเครื่องหมาย / ในช่องหมายเลข 5

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ						
1	ผู้บริหารมีการวางแผนการวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารมีระบบการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม					
3	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
4	ผู้บริหารมีระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ					
5	ผู้บริหารมีการกำหนดบุคคลรับผิดชอบในการจัดทำแผนงานของโรงเรียน					
6	ผู้บริหารมีระบบงานธุรการที่มีการประสานงานกับครูและบุคลากรกรในโรงเรียนที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ						
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการครองตนเอง และครองใจบุคคลอื่น					
8	ผู้บริหารมีการโน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการ เพื่อกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย					

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9	ผู้บริหารมีการจูงใจเพื่อให้เกิดความ ร่วมมือ ร่วมใจกันของบุคลากรภายใน โรงเรียน					
10	ผู้บริหารไว้วางใจบุคลากรในการ ดำเนินงานของโรงเรียน					
11	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
12	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน					
ด้านที่ 3 ด้านการจูงใจของผู้บริหาร						
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร แสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ					
14	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ บุคลากรในโรงเรียน					
15	ผู้บริหารจัดระบบงานและมอบหมายงาน ตามความสามารถของครูและบุคลากรใน โรงเรียน					
16	ผู้บริหารดำเนินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมเพื่อการ ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพให้กับครู และ บุคลากรในโรงเรียน					
17	ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชย หรือประกาศ เกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงาน ดีเด่น					

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
18	ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน					
ด้านที่ 4 ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ						
19	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูล สารสนเทศ กอนนำไปเผยแพร่สู่สาธารณะ					
20	ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้					
21	ผู้บริหารมีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน					
22	ผู้บริหารมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และเกิดประโยชน์สูงสุด					
23	ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
24	ผู้บริหารมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร					

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 5 ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร						
25	บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่น และความสามัคคีในการปฏิบัติงาน					
26	ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกันและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
27	บุคลากรในโรงเรียนการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน					
28	ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในโรงเรียน					
29	บุคลากรในโรงเรียนให้เกียรติซึ่งกันและกันและเกื้อกูลกัน					
30	ผู้บริหารมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติแบบเดียวกัน					
ด้านที่ 6 ด้านการติดต่อสื่อสาร						
31	ผู้บริหารมีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร					
32	ผู้บริหารใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน					

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
33	ผู้บริหารมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู					
34	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยน ข่าวสารซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
35	ผู้บริหารมีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร กับชุมชน และผู้ปกครอง					
36	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็วในการติดต่อ สื่อสารกับชุมชน และผู้ปกครองที่เปิดกว้างและชัดเจน					
ด้านที่ 7 ดานงบประมาณ						
37	ผู้บริหารมีแผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า					
38	ผู้บริหารมีแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ					
39	ผู้บริหารมีการจัดวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน					

ข้อที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
40	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในโรงเรียน					
41	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน					
42	ผู้บริหารมีระบบการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียนที่มีคุณภาพ					
ด้านที่ 8 ด้านโครงสร้างองค์กร						
43	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ					
44	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
45	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ					
46	ผู้บริหารมีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในโรงเรียน					
47	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกและคล่องตัว					
48	ผู้บริหารมีการจัดระบบติดต่อประสานงานในโรงเรียนที่ดี					

ตอนที่ 3

สมรรถนะหลักของครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง
ขวามือที่แสดงถึงระดับสมรรถนะหลักของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- ระดับ สมรรถนะหลักของครู มากที่สุด ให้ 5 คะแนน
ระดับ สมรรถนะหลักของครู มาก ให้ 4 คะแนน
ระดับ สมรรถนะหลักของครู ปานกลางให้ 3 คะแนน
ระดับ สมรรถนะหลักของครู น้อย ให้ 2 คะแนน
ระดับ สมรรถนะหลักของครู น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	สมรรถนะหลักของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
0	ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ	/				

จากตัวอย่างในข้อ 0 ท่านพิจารณาเห็นว่าข้อความนั้น ครูมีความมุ่งมั่นในการ
ปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบอย่างมีคุณภาพในระดับมากที่สุด ท่านจึงทำ
เครื่องหมาย / ในช่องหมายเลข 5

ข้อที่	สมรรถนะหลักของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1	ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ					
2	ครูมีการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์					
3	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
4	ครูมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานและมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน					
5	ครูมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
ด้านที่ 2 ด้านการบริการที่ดี						
6	ครูมีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ แก่ผู้รับบริการ					
7	ครูมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ					
8	ครูแสดงออกถึงความเต็มใจในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน					
9	ครูมีการปรับปรุงระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	สมรรถนะหลักของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง						
10	ครูมีการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ					
11	ครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน					
12	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการกับเพื่อนครู					
13	ครูมีการนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานด้านการเรียนการสอน					
ด้านที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม						
14	ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน					
15	ครูมีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานได้เป็นอย่างดี					
16	ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน					
17	ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านปัญหาการจัดการเรียนการสอน					
18	ครูมีการสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน					
ด้านที่ 5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู						
19	ครูมีวินัยในตนเอง ตรงต่อเวลา					
20	ครูมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ					

ข้อที่	สมรรถนะหลักของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
21	ครูมีวิสัยทัศน์ ทันทต่อการพัฒนาทาง วิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่เสมอ					
22	ครูมีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
23	ครูมีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเท่าเทียม					
24	ครูส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และ นิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับ บริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ					
25	ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ					
26	ครูไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และ สังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ					
27	ครูให้บริการด้วยความจริงใจและ เสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับ ผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ โดยมิชอบ					
28	ครูช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่าง สร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ					

ข้อที่	สมรรถนะหลักของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
29	ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม					
30	ครูมีความยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับการตอบแบบสอบถามและการให้ข้อมูล

QR Code สำหรับแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ขอความอนุเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 5 ท่าน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ท่าน
2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ท่าน (ถ้ามี)
3. ครูผู้สอน 4 - 5 ท่าน



-----ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงครับ-----

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 62 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
โดยการหาค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ								
1. ผู้บริหารมีการวางแผนการวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีระบบการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมีระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีการกำหนดบุคคลรับผิดชอบในการจัดทำแผนงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6. ผู้บริหารมีระบบงานธุรการที่มีการประสานงานกับครูและบุคลากรกรในโรงเรียนที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ								
7. ผู้บริหารมีความสามารถในการครองตนเอง และครองใจบุคคลอื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8. ผู้บริหารมีการโน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการ เพื่อกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 62 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
9. ผู้บริหารมีการจูงใจเพื่อให้เกิดความ ร่วมมือ ร่วมใจกันของบุคลากรภายใน โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10. ผู้บริหารไว้วางใจบุคลากร ในการ ดำเนินงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัด การศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการ ปฏิบัติตน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ด้านการจูงใจของผู้บริหาร								
13. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟัง ข้อเสนอแนะ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15. ผู้บริหารจัดระบบงานและ มอบหมายงานตามความสามารถของ ครูและบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16. ผู้บริหารดำเนินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อ การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพให้กับครู และบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 62 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
17. ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18. ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ								
19. ผู้บริหารมีการนำข้อมูลที่ได้มาถ่วงกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศก่อนนำไปเผยแพร่สู่สาธารณะ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20. ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21. ผู้บริหารมีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22. ผู้บริหารมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและเกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23. ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24. ผู้บริหารมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 62 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ด้านที่ 5 ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร								
25. บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่น และความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26. ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27. บุคลากรในโรงเรียนการมี ปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ มีความพร้อม เพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28. ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อ ต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร ในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29. บุคลากรในโรงเรียนให้เกียรติซึ่งกัน และกัน และเกื้อกูลกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30. ผู้บริหารมีการสร้างมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและ ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติแบบเดียวกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 6 ด้านการติดต่อสื่อสาร								
31. ผู้บริหารมีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 62 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
32. ผู้บริหารใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33. ผู้บริหารมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยน ข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35. ผู้บริหารมีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารกับชุมชน และผู้ปกครอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36. ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารกับชุมชน และผู้ปกครองที่เปิดกว้างและชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 7 ด้านงบประมาณ								
37. ผู้บริหารมีแผนการจัดการที่จัดทำขึ้นและแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38. ผู้บริหารมีแนวทางในการควบคุม และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 62 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
39. ผู้บริหารมีการจัดวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42. ผู้บริหารมีระบบการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียนที่มีคุณภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 8 ด้านโครงสร้างองค์กร								
43. ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44. ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
45. ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
46. ผู้บริหารมีกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 62 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
47. ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกและคล่องตัว	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
48. ผู้บริหารมีการจัดระบบติดต่อประสานงานในโรงเรียนที่ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 62 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปัจจัยทางการบริหารมีความสอดคล้องทั้ง 49 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 63 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสมรรถนะหลักของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย
เพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

สมรรถนะหลักของครู	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน								
1. ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ครูมีการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน ได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการ ทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. ครูมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ในการ ปฏิบัติงานและมีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. ครูมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ด้านการบริการที่ดี								
6. ครูมีความตั้งใจและความเต็มใจ ในการให้บริการ แก่ผู้รับบริการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7. ครูมีการปรับปรุงระบบบริการให้มี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8. ครูแสดงออกถึงความเต็มใจในการ จัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 63 (ต่อ)

สมรรถนะหลักของครู	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
9. ครูมีการปรับปรุงระบบการจัดการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่าง ต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง								
10. ครูมีการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11. ครูมีการสร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการกับเพื่อนครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13. ครูมีการนำองค์ความรู้และ นวัตกรรมไปใช้เพื่อพัฒนาตนเอง และ พัฒนางานด้านการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม								
14. ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อน ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15. ครูมีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือ ทีมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16. ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 63 (ต่อ)

สมรรถนะหลักของครู	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
17. ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานด้านปัญหาการจัดการเรียน การสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18. ครูมีการสนับสนุนเสริมแรงให้ กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 ด้านจริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู								
19. ครูมีวินัยในตนเอง ตรงต่อเวลา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20. ครูมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21. ครูมีวิสัยทัศน์ ทันทต่อการพัฒนาทาง วิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22. ครูมีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ และเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23. ครูมีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่าง เท่าเทียม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24. ครูส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และ ผู้รับ บริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่าง เต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 63 (ต่อ)

สมรรถนะหลักของครู	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
25. ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26. ครูไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อ ความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และ ผู้รับบริการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27. ครูให้บริการด้วยความจริงใจและ เสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับ ผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ โดยมิชอบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28. ครูช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบ คุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29. ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำใน การอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30. ครูมีความยึดมั่นในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 63 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ
สอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านสมรรถนะหลักของครู
มีความสอดคล้องทั้ง 30 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 64 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ปัจจัยทางการบริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .45 - .68 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .84	1	.66
	2	.63
	3	.68
	4	.45
	5	.64
	5	.64
	5	.64
ด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .32 - .75 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .71	1	.75
	2	.54
	3	.32
	4	.38
	5	.32
	6	.37
	6	.37
ด้านที่ 3 ด้านการจูงใจของผู้บริหาร ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .26 - .54 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .67	1	.54
	2	.27
	3	.52
	4	.26
	5	.42
	6	.43
	6	.43
ด้านที่ 4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .31 - .60 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .74	1	.46
	2	.31
	3	.48
	4	.44
	5	.58
	6	.60
	6	.60

ตาราง 64 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 5 ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรม	1	.59
องค์การ	2	.47
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .25 - .65	3	.25
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .74	4	.45
	5	.48
	6	.65
ด้านที่ 6 การติดต่อสื่อสาร	1	.81
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .46 - .81	2	.50
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .82	3	.71
	4	.46
	5	.53
	6	.48
ด้านที่ 7 ด้านงบประมาณ	1	.61
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 - .61	2	.27
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .70	3	.37
	4	.27
	5	.49
	6	.61
ด้านที่ 8 ด้านโครงสร้างองค์กร	1	.62
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .43 - .67	2	.43
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .79	3	.50
	4	.58
	5	.44
	6	.67
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .25 - .81 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร เท่ากับ .95		

จากตาราง 64 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .25 - .81 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร เท่ากับ .95 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .45 - .68
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .84
2. ด้านภาวะผู้นำ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .32 - .75
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .71
3. ด้านการจูงใจของผู้บริหาร อำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .26 - .54
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .67
4. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .31 - .60 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .74
5. ด้านบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .25 - .65 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .74
6. การติดต่อสื่อสาร ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .46 - .81
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .82
7. ด้านงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 - .61
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .70
8. ด้านโครงสร้างองค์กร ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .43 - .67
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .79

ตาราง 65 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมรรถนะหลักของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 - .56 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .69	1	.56
	2	.27
	3	.42
	4	.52
	5	.46
ด้านที่ 2 ด้านการบริการที่ดี ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .33 - .54 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .67	1	.54
	2	.33
	3	.45
	4	.49
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .35 - .67 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .69	1	.67
	2	.35
	3	.43
	4	.47
ด้านที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .36 - .68 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .76	1	.66
	2	.36
	3	.51
	4	.68
	5	.48

ตาราง 65 (ต่อ)

สมรรถนะหลักของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .40 - .72 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .86	1	.72
	2	.54
	3	.40
	4	.43
	5	.42
	6	.62
	7	.53
	8	.56
	9	.71
	10	.48
	11	.69
	12	.45
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .27 - .72 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู เท่ากับ .91		

จากตาราง 65 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .27 - .72 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู เท่ากับ .91 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 - .56 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .69
2. ด้านการบริการที่ดี ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .33 - .54 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .67
3. ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .35 - .67 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .69
4. ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .36 - .68 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .76
5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .40 - .72 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .86

ภาคผนวก ช

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

position

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารโรงเรียน	97	29.1	29.1	29.1
	ครูผู้สอน	240	70.9	70.9	100.0
	Total	337	100.0	100.0	

size

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โรงเรียนขนาดเล็ก	63	19.0	19.0	19.0
	โรงเรียนขนาดกลาง	238	70.6	70.6	89.6
	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	36	10.4	10.4	100.0
	Total	337	100.0	100.0	

work

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 10 ปี	139	41.2	41.2	41.2
	ระหว่าง 10-20 ปี	88	26.1	26.1	67.4
	มากกว่า 20 ปี	110	32.6	32.6	100.0
	Total	337	100.0	100.0	

Statistics

		xa	xb	xc	xd	xe	xf	xg	xh	xt
N	Valid	337	337	337	337	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.30	4.24	4.21	4.21	4.32	4.25	4.32	4.24	4.26
Std. Deviation		.636	.715	.759	.826	.802	.739	.704	.683	.654

Statistics

		xa1	xa2	xa3	xa4	xa5	xa6	xa
N	Valid	337	337	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.24	4.34	4.31	4.25	4.32	4.30	4.30
Std. Deviation		.736	.711	.784	.743	.848	.718	.636

Statistics

		xb1	xb2	xb3	xb4	xb5	xb6	xb
N	Valid	337	337	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.21	4.18	4.16	4.28	4.34	4.23	4.24
Std. Deviation		.832	.818	.869	.700	.763	.721	.715

Statistics

		xc1	xc2	xc3	xc4	xc5	xc6	xc
N	Valid	337	337	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.23	4.14	4.25	4.18	4.23	4.25	4.21
Std. Deviation		.829	.897	.827	.853	.834	.851	.759

Statistics

		xd1	xd2	xd3	xd4	xd5	xd6	xd
N	Valid	337	337	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.15	4.27	4.23	4.21	4.15	4.28	4.21
Std. Deviation		.869	.985	.864	.948	.952	.833	.826

Statistics

		xe1	xe2	xe3	xe4	xe5	xe6	xe
N	Valid	337	337	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.31	4.29	4.24	4.42	4.41	4.23	4.32
Std. Deviation		.933	.925	.845	.801	.899	.886	.802

Statistics

		xf1	xf2	xf3	xf4	xf5	xf6	xf
N	Valid	337	337	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.25	4.20	4.15	4.29	4.31	4.29	4.25
Std. Deviation		.811	.799	.797	.774	.780	.809	.739

Statistics

		xg1	xg2	xg3	xg4	xg5	xg6	xg
N	Valid	337	337	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.32	4.30	4.34	4.31	4.32	4.31	4.32
Std. Deviation		.819	.753	.819	.801	.794	.672	.704

Statistics

		xh1	xh2	xh3	xh4	xh5	xh6	xh
N	Valid	337	337	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.23	4.25	4.18	4.24	4.19	4.34	4.24
Std. Deviation		.774	.777	.753	.731	.733	.707	.683

Statistics

		ya	yb	yc	yd	ye	yt
N	Valid	337	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.38	4.55	4.40	4.43	4.62	4.48
Std. Deviation		.675	.530	.615	.567	.499	.511

Statistics

		ya1	ya2	ya3	ya4	ya5	ya
N	Valid	337	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.39	4.41	4.36	4.40	4.34	4.38
Std. Deviation		.827	.726	.716	.726	.715	.675

Statistics

		yb1	yb2	yb3	yb4	yb
N	Valid	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.55	4.56	4.60	4.51	4.55
Std. Deviation		.576	.575	.570	.608	.530

Statistics

		yc1	yc2	yc3	yc4	yc
N	Valid	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.41	4.35	4.40	4.44	4.40
Std. Deviation		.731	.687	.696	.574	.615

Statistics

		yd1	yd2	yd3	yd4	yd5	yd
N	Valid	337	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.37	4.41	4.47	4.43	4.47	4.43
Std. Deviation		.696	.702	.540	.609	.646	.567

Statistics

		ye1	ye2	ye3	ye4	ye5	ye6	ye7	ye8	ye9	ye1 0	ye1 1	ye1 2	ye
N	Valid	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.52	4.64	4.57	4.63	4.61	4.58	4.55	4.74	4.73	4.64	4.59	4.66	4.62
Std. Deviation		.608	.560	.573	.632	.636	.583	.575	.485	.529	.561	.654	.671	.499

Group Statistics

	position	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
xa	ผู้บริหารโรงเรียน	97	4.53	.504	.051
	ครูผู้สอน	240	4.20	.659	.043
xb	ผู้บริหารโรงเรียน	97	4.51	.599	.060
	ครูผู้สอน	240	4.12	.728	.047
xc	ผู้บริหารโรงเรียน	97	4.46	.724	.073
	ครูผู้สอน	240	4.11	.751	.049
xd	ผู้บริหารโรงเรียน	97	4.40	.953	.096
	ครูผู้สอน	240	4.14	.757	.049
xe	ผู้บริหารโรงเรียน	97	4.47	.961	.097
	ครูผู้สอน	240	4.25	.719	.047
xf	ผู้บริหารโรงเรียน	97	4.41	.914	.092
	ครูผู้สอน	240	4.18	.644	.042
xg	ผู้บริหารโรงเรียน	97	4.48	.904	.091
	ครูผู้สอน	240	4.25	.592	.038
xh	ผู้บริหารโรงเรียน	97	4.50	.705	.071
	ครูผู้สอน	240	4.13	.646	.042
xt	ผู้บริหารโรงเรียน	97	4.47	.728	.074
	ครูผู้สอน	240	4.17	.602	.039

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
xa	Equal variances assumed	6.195	.013	4.499	335	.000	.334	.074	.188	.479
	Equal variances not assumed			5.026	234.124	.000	.334	.066	.203	.464
xb	Equal variances assumed	1.358	.245	4.688	335	.000	.390	.083	.226	.553
	Equal variances not assumed			5.085	217.688	.000	.390	.077	.239	.541
xc	Equal variances assumed	.010	.921	3.855	335	.000	.344	.089	.168	.519
	Equal variances not assumed			3.915	186.753	.000	.344	.088	.171	.517

xd	Equal variances assumed	2.775	.097	2.668	335	.008	.262	.098	.069	.455
	Equal variances not assumed			2.426	149.585	.016	.262	.108	.049	.475
xe	Equal variances assumed	3.668	.056	2.305	335	.022	.220	.096	.032	.408
	Equal variances not assumed			2.046	143.525	.043	.220	.108	.008	.433
xf	Equal variances assumed	10.941	.001	2.653	335	.008	.233	.088	.060	.406
	Equal variances not assumed			2.300	138.123	.023	.233	.101	.033	.433
xg	Equal variances assumed	5.293	.022	2.776	335	.006	.232	.084	.068	.396
	Equal variances not assumed			2.343	132.421	.021	.232	.099	.036	.428
xh	Equal variances assumed	2.210	.138	4.571	335	.000	.364	.080	.207	.521

	Equal variances not assumed			4.407	167.221	.000	.364	.083	.201	.527
xt	Equal variances assumed	2.937	.088	3.866	335	.000	.297	.077	.146	.449
	Equal variances not assumed			3.572	153.998	.000	.297	.083	.133	.462

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลาน. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลาน.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1) เทคโนโลยี สารสนเทศ 2) บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร 3) การบริหารจัดการ ปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักของครู จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) งบประมาณ

ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยทางการบริหารทั้ง 5 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

ประเด็นคำถาม

ปัจจัยที่ส่งผลทางบวก

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา

1. ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร **ด้านเทคโนโลยี**

สารสนเทศ ที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักครู อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร **ด้านบรรยากาศองค์กร และ**

วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักครู อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร **ด้านการบริหารจัดการ** ที่ส่งผล

ทางบวกต่อสมรรถนะหลักครู อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจัยที่ส่งผลทางลบ

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา

4. ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร **ด้านภาวะผู้นำ** ที่อาจจะส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักครู อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร **ด้านงบประมาณ** ที่อาจจะส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักครู อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ฅ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.สมพร หลิมเจริญ
 ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม
 และประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางนริศรา จันทร์งามดี ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
 พิเศษกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์
 ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสกลนคร
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยโท ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย
 ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองสกลนคร
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 9 ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านนาแก อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางพนิดา แก้วกิ่ง
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.รัชฎาพร งามยงูธร ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลต่างอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในรูปแบบออนไลน์



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ รักษาภักดี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนเชิงเคเรือราษฎร์รังสรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 7 เดือน เมษายน พ.ศ. 2538
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	797/1 ถนน เรืองสวัสดิ์ ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชุมชนเชียงเครือราษฎร์รังสรรค์ ตำบลเชียงเครือ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2552	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2555	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2561	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาเอกสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2565	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนชุมชนเชียงเครือราษฎร์รังสรรค์ ตำบลเชียงเครือ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2563-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนชุมชนเชียงเครือราษฎร์รังสรรค์ ตำบลเชียงเครือ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1