



ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

อรรณสิทธิ์ สิงห์คำ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

อรรณสิทธิ์ สิงห์คำ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
PERFORMANCE EFFECTIVENESS ACCORDING TO TEACHERS'
FUNCTIONAL COMPETENCY IN SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY
AUTTASIT SINGKHAM

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

April 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อรรถสิทธิ์ สิงห์คำ


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการสอบ	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิตมา สุวรรณไตรย์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยชัย โพไพล)
กรรมการสอบ	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ)	(ดร.บัณฑิต นารธโคษา)
กรรมการสอบ	กรรมการสอบ
(ดร.ประภัสร สุภาสอน)	ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ติกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 1 เดือน เมษายน พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย โพไพล ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความ อนุเคราะห์แนะนำการทำวิทยานิพนธ์ ช่วยเหลือ ตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ เป็นอย่างยิ่ง จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ เรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.ภานุพงษ์ คำภุษา ดร.ปรเมศร์ วรรณทองสุข และดร.อนุสรรา พิพิธภันท์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและผู้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนว ทางการพัฒนา รวมถึงไป นายวิทยา ชุมปัญญา ดร.สมพร หลิมเจริญ ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพม์มีลาย ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ดร.รัชฎาพร งามภูธร และดร.ชัชฌิมพร วรรณทองสุข ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ เสนอแนวทางการพัฒนา ให้การวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกคน ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุ ผลสำเร็จในปัจจุบัน

อรรณสิทธิ์ สิงห์คำ

ชื่อเรื่อง	ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	อรรณสิทธิ์ สิงห์คำ
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล ดร.บดินทร์ นารณโคษา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ อำนาจพยากรณ์
ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ
สายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
และหาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1
ปีการศึกษา 2564 จำนวน 339 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 75 คน
และครูผู้สอน จำนวน 264 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม
แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร
โรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .979 และประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ
ประจำสายงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด
Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression
Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม
อยู่ในระดับมาก

3. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

5. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4) และทักษะด้านเทคนิค (X_1) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 42.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.156

6. แนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู

6.1 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการนิเทศการดำเนินงานในการจัดการเรียนการสอน

6.2 ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ ผู้บริหารควรมีเทคนิคด้านการสื่อสารที่ดีในสร้างแรงจูงใจ และสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานร่วมกับครู มีการวางแผนการดำเนินงาน อย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้เรียนและครู

6.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด ได้แก่ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย ให้มีความรู้ความเข้าใจสมรรถนะในบทบาทหน้าที่ของครู ควรมีทักษะการสื่อสารในการเป็นผู้นำ ชี้แนะให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับสมรรถนะของครู

คำสำคัญ: ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สมรรถนะประจำสายงานของครู

TITLE	Administrative Skills of School Administrators Affecting Performance Effectiveness According to Teachers' Functional Competency in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Auttasit Singkham
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai Dr. Bodin Nardkosa
DEGREE	M.Ed. (Education Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The research objectives were to investigate and compare the predictive power of school administrators' administrative skills affecting the performance effectiveness according to teachers' functional competencies in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, and to establish guidelines for improving school administrators' skills. The sample group consisted of 339 people, including 75 school administrators and 264 teachers working in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, in the 2021 semester. The instruments for data collection comprised sets of 5-level rating scale questionnaires on school administrators' administrative skills with the reliability of .979 and the performance effectiveness of teachers' functional competencies with the reliability of .957. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test Independent Samples, One-Way ANOVA, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The school administrators' administrative skills were overall at a high level.
2. The performance effectiveness of teachers' functional competencies was overall at a high level.

3. The school administrators' administrative skills as perceived by participants classifying by positions, school sizes, and work experience revealed no differences overall and in each aspect.

4. The performance effectiveness according to teachers' functional competencies as perceived by participants classifying by positions, school sizes, and work experience showed no differences overall and in each aspect.

5. The research examined five aspects of school administrators' administrative skills and discovered that three of them had the predictive power on the performance effectiveness of teachers' functional competencies. Two aspects, educational and instructional skills (X_4) and technical skills (X_1), were achieved at the .01 level of significance. Only one factor, conceptual skills (X_3), was found at the .05 level of significance, with the predictive power of 42.60 percent and the standard error of the estimate of ± 0.156 .

6. The guidelines for improving school administrators' administrative skills affecting the performance effectiveness according to the teachers' functional competencies were:

6.1 Educational and instructional skills, school administrators should constantly strive to improve themselves, establish clear policies, and provide instructional supervision.

6.2 Technical skills, school administrators should have good communication skills to motivate and create teachers' participation in work planning and implementation systematically to improve learners and teachers.

6.3 Conceptual skills, school administrators should formulate the goals, improve their knowledge and understanding in terms of teachers' competencies, demonstrate communication skills as leaders, as well as provide guidance on teachers' competencies to school personnel.

Keywords: School Administrators' Administrative Skills, Performance Effectiveness, Teachers' Functional Competencies

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	8
ความมุ่งหมายของการวิจัย	9
สมมติฐานของการวิจัย	9
ความสำคัญของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	11
กรอบแนวคิดของการวิจัย	15
นิยามศัพท์เฉพาะ	16
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน	21
ความหมายของการบริหาร	22
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	24
กระบวนการบริหาร	26
ทฤษฎีการบริหาร	27
ความหมายของทักษะการบริหารงาน	30
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารงาน	32
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ	
ประจำสายงานของครู	53
ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	53
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	55
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	56
ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	57
ลักษณะของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี	59
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความหมายของสมรรถนะ	62
ลักษณะของสมรรถนะ	64
องค์ประกอบของสมรรถนะ	65
ประเภทของสมรรถนะ	65
สมรรถนะครู	71
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	75
สภาพทั่วไป	75
สภาพการจัดการศึกษา	76
การขับเคลื่อนนโยบาย สพป.สกลนคร เขต 1	77
แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนการศึกษา	78
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	83
งานวิจัยในประเทศ	83
งานวิจัยต่างประเทศ	96
3 วิธีดำเนินการวิจัย	99
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	99
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	105
วิธีการสร้างและหาประสิทธิผลของเครื่องมือ	107
การเก็บรวบรวมข้อมูล	110
การวิเคราะห์ข้อมูล	111
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	113
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	119
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	119
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	121
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	122
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	122

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	124
ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผล ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	165
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	179
ความมุ่งหมายของการวิจัย	179
สมมติฐานของการวิจัย	180
วิธีดำเนินการวิจัย	181
สรุปผลการวิจัย	184
อภิปรายผลการวิจัย	187
ข้อเสนอแนะการวิจัย	197
บรรณานุกรม	199
ภาคผนวก	209
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	211
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	217
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	237
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	255
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	259
ภาคผนวก ฉ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	279
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	287
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	291

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย.....	297
ประวัติย่อของผู้วิจัย	305

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะทางการบริหาร จากแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
2 จำนวนสถานศึกษาแยกรายอำเภอ	76
3 จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามรับการศึกษาที่จัดสอน	77
4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	101
5 แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียน ขนาดเล็ก	101
6 แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียน ขนาดกลาง	103
7 แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียน ขนาดใหญ่	105
8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	123
9 ระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม	124
10 ระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ทักษะด้านเทคนิค	125
11 ระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	127
12 ระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ทักษะด้านความคิดรวบยอด	128

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	130
14 ระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทักษะด้านความรู้ความคิด	132
15 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม	134
16 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	135
17 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาผู้เรียน	137
18 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	139
19 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	140

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำครู	142
21 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	144
22 การเปรียบเทียบทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	146
23 การเปรียบเทียบทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	147
24 การเปรียบเทียบทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	148
25 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	150
26 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน.....	151

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	152
28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	155
29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม (Y_1)	157
30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1)	158
31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2)	159
32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3)	160

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y ₁)	161
34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำครู (Y ₅)	162
35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้ (Y ₆)	163
36 แนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทักษะด้าน การศึกษาและการสอน	168
37 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทักษะด้านเทคนิค	172
38 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ ประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด	176

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
39 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ทักษะทางการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ สายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	261
40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	281
41 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	284

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	15
2 แผนที่แสดงเขตบริการ สพป.สกลนคร เขต 1	76
3 รูปแบบการปฏิบัติการในชั้นเรียน สพป. สกลนคร เขต 1	81
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร	299
5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ	299
6 สัมภาษณ์ นายวิทยา ชุมปัญญา	300
7 สัมภาษณ์ ดร.สมพร ทลิมเจริญ	300
8 สัมภาษณ์ ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ	301
9 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาาย	301
10 สัมภาษณ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ	302
11 สัมภาษณ์ ดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสุข	302
12 สัมภาษณ์ ดร.รัชฎาพร อยยภูธร	303
13 สัมภาษณ์ ดร.ศิษัมพร วรรณทองสุข	303

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นพื้นฐานในการนำพาประเทศไทยก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและยกระดับการศึกษาในทุกช่วงวัย ให้ทุกภาคส่วนช่วยกันบูรณาการการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักวิชาการเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558, หน้า 1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมายความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้ อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ทั้งนี้การศึกษาช่วยเสริมสร้างความรู้ ความคิด ทักษะในการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ (แก่นนคร พูนกลาง, 2559, หน้า 1)

สถานศึกษาเป็นองค์การทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจโดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ สติปัญญา ทักษะต่าง ๆ ความเป็นพลเมืองตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นักศึกษา นอกจากนี้ สถานศึกษายังมีหน้าที่ติดตามพัฒนาและเชื่อมโยงองค์ความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา ตลอดจนสังคมโดยกว้าง สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่เป็นรากฐานในการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประชาคม ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว สถานศึกษาจำเป็นต้องมีโครงสร้าง กระบวนการ และยุทธศาสตร์ ซึ่งต้องอาศัยหลักการ วิธีการ และทฤษฎีการบริหารองค์การและการศึกษาในการบริหารจัดการ ตลอดจนการจัดการองค์การเชิงกลยุทธ์เพื่อเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับการบริการองค์การทางการศึกษา (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2558, หน้า 1)

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญที่สุดในอันที่จะทำหน้าที่สร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่ดี มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยการพึ่งตนเองซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน จึงส่งผลให้โรงเรียนต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูง ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และให้ได้รับการพัฒนาในทุกด้านตามความสามารถ และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนให้เป็นที่ยอมรับและสามารถเป็นแบบอย่างในด้านคุณภาพแก่โรงเรียนอื่นได้ กระบวนการบริหารจัดการดังกล่าวขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและรูปแบบที่ใช้ในการบริหารงาน โดยเน้นเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันหมายถึง ความมีชื่อเสียงและการยอมรับ อีกทั้งความภาคภูมิใจของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเกิดความพยายามที่จะรักษาระดับมาตรฐานคุณภาพ อีกทั้งการพัฒนาโรงเรียนอย่างไม่หยุดยั้งและมีทิศทางในการพัฒนาที่ชัดเจนมั่นคง และสามารถหล่อหลอมเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์การที่มีคุณค่า มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมด้านทรัพยากรที่เพียงพอในการบริหารจัดการ มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขได้ โรงเรียนในฐานะที่เป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญที่สุดจะต้องมีการบริหารและการจัดการในรูปแบบใหม่ให้เกิดการขับเคลื่อนไปภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการกระจายอำนาจ ความเป็นนิติบุคคล และการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คำนึงถึงคุณค่า ความมีประสิทธิภาพและเพียงพอในการ

บริหารจัดการ ทำให้ผู้เรียนนักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตได้ในสังคม (วีระยุทธ ชาดะกาญจน์, 2557, หน้า 5)

ปัจจุบันองค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะต้องมียุทธศาสตร์หรือภาคเอกชน ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การจะต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ และแนวทางในการบริหาร เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ในการบริหารงาน นอกจากที่จะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารและการจัดการแล้ว ควรมีความรู้ ความเข้าใจขององค์การ คน และการเปลี่ยนแปลงด้วย ทั้งนี้ สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการคือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล องค์การที่มีประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และบุคลากรในองค์การ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) สามารถพิจารณาได้ 2 ระดับ ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานแล้วประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ
- 2) ประสิทธิภาพระดับองค์การ คือ เน้นผลงานขององค์การ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ
 - (1) การผลิต (Production) การผลิตได้ผลผลิต ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตรงกับความต้องการขององค์การ
 - (2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) อัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากรนำเข้า (Input) ใช้อุปกรณ์ผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า
 - (3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการ และความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ
 - (4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การมีกลไกในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ
 - (5) การพัฒนา (Development) องค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2555, หน้า 15)

ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ อันได้แก่ สภาพโรงเรียน สภาพชุมชน คุณภาพของครู ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน คุณลักษณะของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจหน้าที่ตามกระบวนการบริหาร ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและหน้าที่ของตนต่อองค์การ

ต้องงาน ต่อคน และกลุ่ม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงาน ภายในโรงเรียน ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้นำบุคลากรในโรงเรียนให้ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 1)

ในการบริหารงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุด การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ หากกล่าวถึงคำว่า ทักษะ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้มากมาย แต่สามารถสรุปได้ว่าหมายถึง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วสามารถปฏิบัติด้วยความชำนาญและเชี่ยวชาญ เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไปและส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จ อีกทั้งผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้และฝึกฝน แสดงออกในรูปการกระทำในการนำเอาทรัพยากรปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นอกจากนี้ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารถือได้ว่าเป็นกระบวนการใช้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจในประสบการณ์และเข้าใจคุณค่าของความเป็นผู้นำในตัวเอง ตระหนักถึงวิธีการขจัดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนาความสามารถพิเศษของความเป็นผู้นำ มุ่งบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้ความท้าทายต่าง ๆ โดยให้ทุกคนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนไปสู่เป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการใช้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (แพรวดา สอนองพันธ์, 2557, หน้า 24)

การบริหารการศึกษา เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารโรงเรียน กระบวนการบริหาร ทักษะสำหรับผู้บริหาร ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548, หน้า 22 -23) ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงควรมีความโอปอ้อมอารี กว้างขวาง ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว มีมารยาท เป็นนักวิชาการ ส่งผ่าเผย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความจำเป็นเลิศ และเป็นผู้ให้บริการ ทักษะผู้บริหารจึงจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับที่จะสามารถทำให้เกิดการร่วมมือกันของบุคคล เพื่อให้บังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (Administration of Educational Organization and Personnel) จึงเป็นศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ขององค์การทางการศึกษาและสถานศึกษาควรศึกษาและทำความเข้าใจ เพื่อที่จะสามารถประยุกต์ความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในการกำหนดทิศทาง ตลอดจนดำเนินการบริการองค์การสถานศึกษาและงานด้านบุคลากรซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของทุกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2558, คำนำ)

ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (Administrative Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจำแนกได้หลากหลายรูปแบบ โดยหลัก ๆ มีทักษะที่สำคัญดังนี้ 1) ทักษะการวิเคราะห์ปัญหา (Problem Analysis Skills) ได้แก่ความสามารถในการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ข้อสารสนเทศที่ซับซ้อน เพื่อกำหนดสภาพปัญหาและการหาข้อสารสนเทศอย่างมีเป้าหมาย 2) ทักษะการตัดสินใจวินิจฉัย (Judgment Skills) ได้แก่ ความสามารถในการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ข้อสารสนเทศที่ซับซ้อน เพื่อกำหนดสภาพปัญหาและการหาข้อสารสนเทศอย่างมีเป้าหมาย 3) ทักษะความสามารถในการจัดองค์การ (Organizational Ability Skills) ได้แก่ ความสามารถในการวางแผน การจัดตารางการทำงาน และการควบคุมการทำงานของผู้อื่น ทักษะการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ความสามารถในการจัดการงานกระต่ายและความเร่งรัดของเวลา 4) ทักษะความกล้าตัดสินใจ (Decisiveness Skills) ได้แก่ การรู้จักเวลาในการตัดสินใจ และการทำการตัดสินใจทันที โดยไม่ห่วงคุณภาพของการตัดสินใจในงานนั้นแต่ประการใด (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 64-65)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับกลุ่มเครือข่ายทางวิชาการและสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ได้สร้าง

และพัฒนากรอบสมรรถนะครูตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System: UTQ) โดยมีแนวคิดมาจาก McClelland (1982, p. 125) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ประกอบด้วย

1) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนต้องมี เพราะเป็น พื้นฐานสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competencies) คือ สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานครู 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการ ชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นหากครู มีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ย่อมจะทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่การสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างครูให้มีคุณภาพตามนโยบายของรัฐบาลที่จะ พัฒนาครู เป็นคนดีมีคุณธรรมและมีวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 3)

ครูผู้สอนจะมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคุณภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ เรื่องการบริหารโรงเรียน กระบวนการบริหาร ทักษะสำหรับผู้บริหาร การใช้ทรัพยากรที่มี อยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548, หน้า 22 – 23) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาและวิเคราะห์ของ Katz (1955, pp. 33 – 42) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินการบริหารประสบผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมี 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ทักษะทั้ง 3 ประการนี้เป็นทักษะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในองค์การธุรกิจ ต่อมาผู้ นำ ทักษะทั้ง 3 นี้มาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษา

ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องตระหนักถึงมาตรฐาน การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นพื้นฐานและกำกับบุคลากร ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการประกอบอาชีพให้เกิดผลตามเป้าหมาย มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพคุณตาม ที่คุรุสภากำหนดไว้ 12 มาตรฐาน คือ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนการเรียนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลภาวะที่เกิดแก่ผู้เรียน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ในชุมชน แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาสร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2558, หน้า 173-174)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่กำกับดูแล ประสาน ส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียนต่าง ๆ ภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ซึ่งอย่างไรก็ดี แม้จะมีการกำหนดสมรรถนะและวิธีการประเมินสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาให้มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้ผลงานที่ดีและโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ รวมถึงการใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา ตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ดังเจตนารมณ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ แต่ในทางปฏิบัติจริงโรงเรียนต่าง ๆ ยังไม่สามารถพัฒนาให้บุคลากรทางการศึกษาผู้มีหน้าที่ในการสอน มีสมรรถนะดังกล่าวเท่าที่ควร ที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563, หน้า 5)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยที่ได้

จะใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุง แก้ไขปัญหา และเป็นแนวทางในการพัฒนา ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ สายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อการ จัดการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หรือไม่
6. แนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
3. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
5. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้ทราบถึงระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. ได้ทราบถึงระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. ได้ทราบผลการเปรียบเทียบทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. ได้ทราบผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. ได้ทราบถึงอำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของอุไรวรรณ รักยิ้ม (2558, หน้า 5); ธนพร มากระจัน (2558, หน้า 8); สุนันท์ ฝอยหิรัญ (2559, หน้า 8); เจษฎา มีตา (2560, หน้า 7); ประภัสสร สุขสวัสดิ์ (2560, หน้า 8); ปณิดา ใจดี (2562, หน้า 5); จงดี เพชรสังคุณ (2563, หน้า 7); วัชรภรณ์ สุวรรณประทีป (2563, หน้า 6); อิศรา หาญรักษ์ (2563, หน้า 8); Drake and Roe (2003, p. 165); Dubrin (2013, p. 136); Griffin (2013, p. 5) ได้องค์ประกอบของทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.1.1 ทักษะด้านเทคนิค

1.1.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

1.1.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด

1.1.4 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

1.1.5 ทักษะด้านความรู้ความคิด

1.2 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามแนวคิด ทฤษฎี มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้คือ สมรรถนะประจำสายงาน

ของครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 3) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 1.2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 1.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 1.2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 1.2.5 ภาวะผู้นำครู
- 1.2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 175 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,460 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 192 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,268 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) จำนวน 331 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 75 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 264 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 11-20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย

3.2.1.1 ทักษะด้านเทคนิค

3.2.1.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

3.2.1.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด

3.2.1.4 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

3.2.1.5 ทักษะด้านความรู้ความคิด

3.2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

3.2.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

3.2.2.2 การพัฒนาผู้เรียน

3.2.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

3.2.2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา

ผู้เรียน

3.2.2.5 ภาวะผู้นำครู

3.2.2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

เพื่อการจัดการเรียนรู้

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

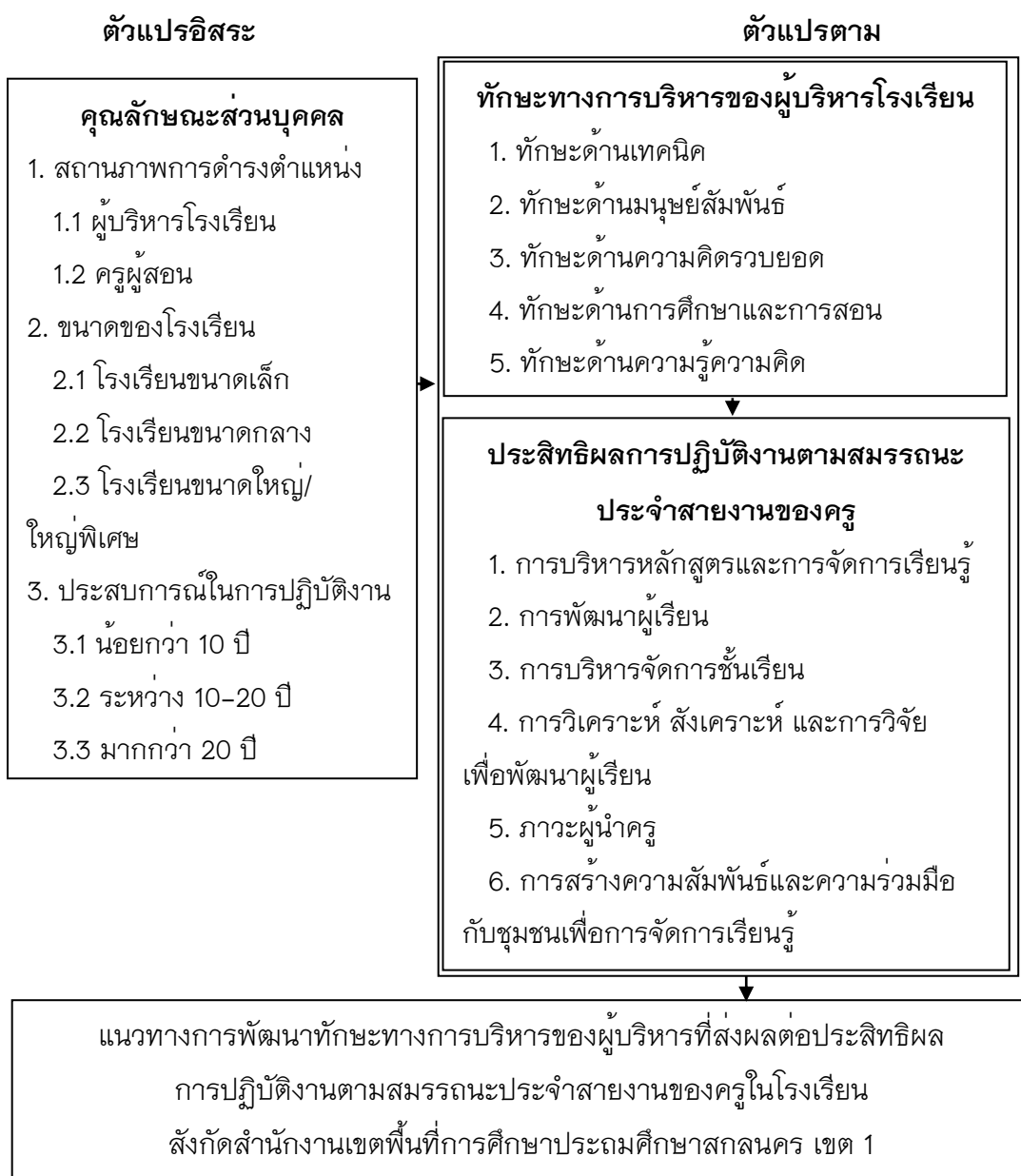
พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 175 โรงเรียน

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 15 มกราคม
พ.ศ. 2565 ถึงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการ ทฤษฎี กระบวนการ และปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ กระบวนการ และเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินงานเพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การสื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายทั้งการพูดและการเขียน การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของวัตถุประสงค์ ตลอดจนการวางแผนและจัดระบบทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและเลือกใช้วิธีจูงใจได้ถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนจูงใจบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำและการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

1.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจองค์การโดยรวม สามารถประสานสัมพันธ์ทั้งภายในโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนวิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์การได้

1.4 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ความรู้ความชำนาญในการจัดการและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่สอดคล้องกับภารกิจนโยบายการศึกษาของรัฐและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1.5 ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความรู้ ความชำนาญในการใช้ความรู้ความคิด ปัญญา และวิสัยทัศน์ในการบริหารหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันต่อโลกทางการศึกษา
ในยุคปัจจุบัน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงาน
ให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องได้รับผลประโยชน์
สูงสุดและจะพิจารณาได้จากผลงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในงานวิจัยนี้
หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ตำบล ประกอบด้วย

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการ
ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ
จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด
ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม
จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย
ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
ให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้
การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน
รายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง
ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหา
ข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์
องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึง
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน
และภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลัง
แห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ
เรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับ

ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน แบ่งเป็น

3.1. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือข้าราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาด แบ่งเป็น

4.1 โรงเรียนขนาดเล็กหมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีนักเรียนจำนวนไม่เกิน 120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลางหมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีนักเรียนจำนวน 121-300 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีนักเรียนจำนวน 301คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหาร โรงเรียน ครูหัวหน้าวิชาการและครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้วไม่เกิน 10 ปี

5.2 ระหว่าง 10-20 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้ว อยู่ในระยะเวลา 10-20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้วเกินกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง

การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบไปด้วยโรงเรียน จำนวน 175 โรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง การที่ผู้วิจัยหาวิธีพัฒนา หรือปรับปรุงให้ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน โดยผู้วิจัยนำผลการ วิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมาพิจารณา ถ้าพบว่าทักษะ ทางการบริหารด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ สายงานของครูโดยรวมแล้ว ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาทักษะทางการ บริหารให้สูงขึ้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน

การบริหารการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในปัจจุบัน โดยเฉพาะปัจจุบันเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีผลกระทบต่อการศึกษาและการบริหารการศึกษาดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ ต้องรู้จักใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณภาพดังกล่าวจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญและงานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารนั้นมีทักษะการบริหารงาน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยขอกล่าวถึงความหมายของการบริหารและทักษะทางการบริหารตามลำดับดังต่อไปนี้

ความหมายของการบริหาร

หากพิจารณาจากคำในภาษาอังกฤษ พบว่า คำว่า “บริหาร” มาจาก คำว่า “Administrative” ซึ่งหมายถึง สิ่งที่มีสัมพันธ์กับการจัดการและงานซึ่งจำเป็นต้องมีการควบคุมการการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนหรือการจัดการอย่างเป็นระบบ เช่น การบริหารงาน การบริหารปัญหา เป็นต้น (dictionary.cambridge.org, online) ในขณะที่ คำว่า “การจัดการ” มาจากคำว่า “Management” ซึ่งหมายถึง การควบคุมหรือการจัดการบางสิ่งอย่างเป็นระบบ (dictionary. Cambridge.org, online) นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารหลายทัศนะแตกต่างกัน ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2559, หน้า 2-3) ได้กล่าวถึงความหมายของ “การบริหาร” ที่บางครั้งเรียกว่า “การบริหารจัดการ” ไว้ 2 แนวทาง โดยความหมายแรก เป็นการนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย ซึ่งในที่นี้ “การบริหารหรือการบริหารจัดการ” หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติใด ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึง ของหน่วยงาน และ/หรือบุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน เช่น (1) การบริหารคน (2) การบริหารเงิน (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (4) การบริหารงานทั่วไป (5) การบริหารการให้บริการประชาชน (6) การบริหารคุณธรรม (7) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (8) การบริหารเวลา และ (9) การบริหารการวัดผล เป็นต้น

สมคิด บางโม (2562, หน้า 57) ได้สรุปความหมายของการบริหาร จัดการว่า เมื่อกล่าวถึงคำว่า การบริหารส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการบริหารราชการคำศัพท์ที่ใช้มี 2 คำ คือ การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ศัพท์อีกคำหนึ่ง คือ การจัดการ นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหารกับคำว่า การจัดการใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน (ในที่นี้จะใช้สองคำนี้ ปะปนกันตลอดไป ตามความเหมาะสมจึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ทั้งที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อเอาคนทรัพยากรมารวมกันแล้วอำนวยความสะดวกให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการปัจจัยในการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. คนหรือบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงาน หรือองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

2. เงิน หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงาน หากขาดงบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย

3. ทรัพยากรหรือวัตถุดิบ การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์ หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหาร แล้วย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือก็ให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

4. การบริหารจัดการ เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา โดยตรงซึ่งเป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดันและกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

นักบริหารและนักวิชาการให้คำจำกัดความของคำว่า การบริหาร หรือการจัดการไว้ต่าง ๆ กันตามทัศนะของแต่ละบุคคลที่สำคัญไว้ดังนี้

Freeman (1992, p. 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำและการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กร และการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Herbert (1947, p. 3) ให้นิยามว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป รวมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

Newman and Charles (1964, p. 9) อธิบายว่า การบริหารเป็น กระบวนการทางสังคมที่ประกอบด้วยชุดของกิจกรรม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ นั้น มักจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์

Bartol and Martin (1997, p. 6) ได้ให้ความหมาย การบริหารว่าเป็น กระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จโดยการวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำและการควบคุม

สรุปการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ที่องค์กรได้ใช้ ทรัพยากร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ หรือศิลปะและกระบวนการการกระทำกิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้โดยใช้คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ การกระทำนั้น ๆ จะเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีการดำเนินการเพื่อให้คงอยู่

มีการวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ การควบคุมและการกระทำที่ทำให้เกิดการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างมีระบบแบบแผน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารเพื่อบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปี ค.ศ. 1916 Henri Fayol (1916 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2559, หน้า 13-16) นักบริหารชาวฝรั่งเศสได้เขียนบทความเกี่ยวกับเรื่องการจัดการและพิมพ์เป็นหนังสือชื่อ Administration Industrielle et Generale เป็นภาษาฝรั่งเศส โดย Fayol เห็นว่าหลักในการจัดการนั้นควรยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนไปตามตัวแปรต่าง ๆ เขาได้กำหนดหลักการสำหรับผู้บริหารไว้ 14 ประการ คือ

1. การแบ่งงานกัน เป็นการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
2. อำนาจสั่งการ เป็นอำนาจสั่งการซึ่งเป็นอำนาจอันชอบธรรมของบรรดาผู้ที่มีตำแหน่ง เพื่อสามารถที่จะออกคำสั่งในการทำงานได้โดยผู้ออกคำสั่งต้องมีความรับผิดชอบต่อคำสั่งในการทำงานได้
3. ระเบียบวินัย (Discipline) เป็นระเบียบวินัยที่คนในองค์กรต้องเคารพและยอมรับเพื่อสร้างสถานภาพงานที่เป็นระเบียบและเรียบร้อย
4. หลักการ “สั่งการโดยคน ๆ เดียว” เป็นหลักการ ซึ่งคุ้นเคยในชื่อของหลัก “เอกภาพในการบังคับบัญชา” ลูกน้องจะต้องฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานก็ต้องรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง
5. การมีทิศทาง คือ การมีทิศทาง หรือเป้าหมายเดียวกัน โดยแต่ละกลุ่มงานย่อย (กอง, แผนก, ฝ่าย) ในองค์กรที่มีกิจกรรมแยกย่อยออกมา
6. ประโยชน์ส่วนรวม เป็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
7. หลักการตอบแทน เป็นหลักการตอบแทนการทำงาน ซึ่งถือเป็นแนวทางที่คนงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
8. หลักการรวมอำนาจ เป็นหลักการรวมอำนาจ หมายถึง ระดับมากน้อยที่ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์ ซึ่ง Fayol เห็นว่าการใช้

อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจควรกระทำที่สายการบังคับบัญชาระดับสูงที่สุด
ที่เป็นไปได้ในสถานการณ์นั้น ๆ

9. การมีสายการบังคับบัญชา เป็นการมีสายการบังคับบัญชา ซึ่งเป็น
เสมือนห่วงโซ่หรือเส้นทางของคำสั่งและติดต่อสื่อสารใด ๆ ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง
ในแต่ละสายงานภายใต้โครงสร้างของแต่ละองค์การ

10. การจัดระเบียบ เป็นการจัดระเบียบหรือการจัดให้คนตลอดจน
วัสดุสิ่งของได้อยู่ในที่ที่ควรอยู่ นั่นคือ ใช้คนให้เหมาะกับงาน จัดสถานที่ทำงานให้เป็น
ระเบียบ และมีระเบียบเกี่ยวกับงานพัสดุ

11. ความเที่ยงธรรม เป็นความเที่ยงธรรมที่ ฟาโย กล่าวถึง
หลักข้อนี้ว่า นักบริหารควรมีทั้งความยุติธรรม และความโอบอ้อมอารี

12. หลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคลากร เป็นหลักความ
มั่นคงในตำแหน่งงานของบุคคลกร เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนบุคลากรพัฒนา
นักบริหาร

13. ความคิดริเริ่ม เป็นความคิดริเริ่ม หมายถึง พลังที่จะคิด
ให้เกิดแผนงานแล้วทำต่อไปจนสำเร็จ จะเกิดได้ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการจูงใจ
และมีความพึงพอใจในงาน

14. สามัคคีคือพลัง เป็นภาษิตที่ว่า สามัคคีคือพลัง หมายถึง
การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมอันจะทำให้เกิดความกลมเกลียวและเป็นอันหนึ่ง
อันเดียวกันในองค์การ

นอกจากหลักการบริหาร 14 ข้อที่กล่าวมาแล้ว Henri Fayol ยังได้แบ่ง
หน้าที่ของผู้บริหารเอาไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน ผู้บริหารจะต้องเตรียมการวางแผนการทำงาน
ขององค์การเอาไว้ล่วงหน้า

2. การจัดองค์การ ผู้บริหารต้องมีการจัดเตรียมโครงสร้างองค์การ
ให้มีความเหมาะสมกับทรัพยากรทางการบริหาร

3. การสั่งการ ผู้บริหารต้องมีการวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ
เพื่อให้การดำเนินงานในองค์การเกิดประสิทธิภาพบรรลุผลตามเป้าหมาย

4. การประสานงาน ผู้บริหารย่อมมีหน้าที่ในการประสานงานไปยังแผนกต่าง ๆ เพื่อเป็นการเชื่อมโยงงานซึ่งกันและกัน จะส่งผลทำให้การทำงานในองค์การเกิดความราบรื่นไปด้วยดี

5. การควบคุม ผู้บริหารมีหน้าที่ในการควบคุมการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ผลการทำงานได้ตรงตามมาตรฐานและเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดเอาไว้

กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหาร หรือการประกอบการในทางบริหารซึ่งบางที่จัดว่าเป็นหน้าที่ของนักบริหาร ได้มีผู้ให้ความสนใจถึงลำดับขั้นที่สำคัญของกระบวนการบริหารไว้แตกต่างกัน

Gulick and Urwick (1937 อ้างถึงใน อนิวัช แก้วจำนง, 2557, หน้า 48) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ใน “Paper on the Science of Administration” ว่ากระบวนการบริหารย่อมประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า POSDCoRB ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้

1. การวางแผน หมายถึง การจัดการโครงการ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
2. การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. การจัดการด้านบุคคล หมายถึง การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี
4. การอำนวยการ หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม การบังคับบัญชา และควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ต้องรู้จักใช้ภาวะเป็นผู้นำ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
5. การประสานงาน หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงานที่จะทำให้งานมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน
6. การรายงาน หมายถึง การประชาสัมพันธ์หน่วยงาน และรายงานผลการปฏิบัติงาน
7. การจัดการงบประมาณ (Budgeting) : B หมายถึง การวางแผนหลักการ และวิธีการของงบประมาณ

สรุป กระบวนการบริหาร หมายถึง การประกอบกรในทางบริหาร ซึ่งเป็นหน้าที่ของนักบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน การจัดการ

ทฤษฎีการบริหาร

1. ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์

Frederick W. Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ เขาเชื่อว่า หลักการทางวิทยาศาสตร์จะทำให้สามารถค้นหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดได้ ปรชญาการบริหารของเทย์เลอร์ ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ไว้ดังนี้ (นิติพล ภูตะโชติ, 2559, หน้า 12)

1.1 ค้นหาและประยุกต์วิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อนำไปใช้ในด้านกรบริหารจัดการ ด้วยวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว ผู้บริหารจะต้องรู้จักสังเกตและทำการรวบรวมข้อมูล โดยมีการจัดทำอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อนำไปสู่วิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

1.2 ในการคัดเลือกบุคคลกรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด หลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์จะเป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นระบบที่มีความแน่นอนเชื่อถือได้ หลักเกณฑ์ดังกล่าวยังใช้ในการพัฒนาพนักงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป รวมทั้งใช้ในการค้นหาขีดความสามารถและข้อจำกัดของพนักงานแต่ละคน เพื่อจะได้ให้การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ให้แก่พนักงานต่อไป

1.3 มีการเตรียมพนักงานเพื่อให้ได้รับการเรียนรู้ ฝึกอบรมพัฒนาตามหลักทางวิทยาศาสตร์

1.4 เกี่ยวกับเรื่องกรจูงใจพนักงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูง เขาได้นำเสนอวิธีการจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วนของผลผลิตแต่ละคนที่ทำได้ แทนกรจ่ายค่าตอบแทนตามชั่วโมงในการทำงาน วิธีการดังกล่าวสามารถสร้างความจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานได้มาก ซึ่งทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

1.5 ได้มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างผู้บริหารและพนักงานอย่างชัดเจน ฝ่ายบริหารจะรับผิดชอบงานด้านการวางแผนและบริหารจัดการ ส่วนพนักงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

2. ทฤษฎีการจัดการตามระบบราชการ (Bureaucratic Management)

ประมาณปี ค.ศ. 1937 (พ.ศ. 2480) Max Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมนี ได้เสนอทฤษฎีการจัดการตามระบบราชการ (Bureaucratic Management) ซึ่ง Weber กล่าวว่า องค์การควรจะถูกบริหารบนพื้นฐานของเหตุผล และไม่เป็นส่วนตัว ลักษณะที่สำคัญขององค์การแบบราชการของ Max Weber คือ (สมคิด บางโม, 2562, หน้า 25-26)

2.1 มีการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน

2.2 มีการระบุนายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน

2.3 บุคคลจะถูกคัดเลือกและเลื่อนตำแหน่งบนพื้นฐาน

ของคุณสมบัติทางเทคนิค

2.4 การบริการกับการเป็นเจ้าของจะถูกแยกจากกัน

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่บนพื้นฐานของความไม่เป็นส่วนตัว

2.6 มีการกำหนดกฎ และระเบียบวิธีปฏิบัติไว้อย่างเป็นทางการ

3. ทฤษฎีการจัดการตามแบบหลักการบริหาร

Henri Fayol วิศวกรด้านอุตสาหกรรมเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส เขาได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ หรือบางทีก็ถือว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เขาเชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการ โดยได้กำหนดหลักเกี่ยวกับหน้าที่การจัดการประกอบด้วยกิจกรรม 5 ประการ หรือเรียกชื่อย่อว่า POCCC คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาหรือการสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม Fayol ยังได้กำหนดหลักเกี่ยวกับการจัดการทั่วไปที่เรียกว่าหลัก 14 ประการ ได้แก่ 1) หลักอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ 2) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว 3) หลักของการไปในทิศทางเดียวกัน 4) หลักสายการบังคับบัญชา 5) หลักของการแบ่งงานกันทำ 6) หลักความมีระเบียบวินัย 7) หลักประโยชน์ของส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ของส่วนรวม 8) หลักของการให้ผลตอบแทน 9) หลักของการรวมอำนาจ 10) หลักความเป็นระเบียบเรียบร้อย 11) หลักความเสมอภาค 12) หลักความมั่นคงในการทำงาน 13) หลักความคิดริเริ่ม 14) หลักความสามัคคี (อนิวัช แก้วจำนง, 2557, หน้า 43-45)

4. ทฤษฎีการจัดองค์การ

สมคิด บางโม (2558, หน้า 127-130) ได้กล่าวถึงการจัดองค์การว่าเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคลากร และปัจจัยทางกายภาพต่าง ๆ ขององค์กร ในที่นี้จะนำหลักการจัดองค์การในระบบราชการมาศึกษาหลักที่สำคัญของการจัดองค์การ มีดังนี้

4.1 การกำหนดหน้าที่การงาน การกำหนดหน้าที่การงานนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กร หน้าที่การงานและภารกิจ จึงหมายถึง กลุ่มของกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หน้าที่การงานมีอะไรบ้างและมีกี่กลุ่มขึ้นอยู่กับกลุ่มเป้าหมายขององค์กร ลักษณะขององค์กร และขนาดขององค์กร

4.2 การแบ่งงาน หมายถึง การแยกงานหรือรวมหน้าที่การงานที่มีลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน หรือแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะของงานแล้วมอบงานนั้น ๆ ให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถหรือความถนัดในการทำงานนั้น ๆ โดยตั้งเป้าหมายหน่วยงานย่อยขึ้นมารับผิดชอบ

4.3 หน่วยงานที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา และหน่วยงานอนุกรรมการแบ่งหน่วยงานเช่นนี้ทำให้เห็นลักษณะของหน่วยงานเด่นชัดยิ่งขึ้นหน่วยงานหลัก หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคคลที่ปฏิบัติงานที่ขึ้นตรงต่อสายการบังคับบัญชา องค์กรทุกแห่งจะต้องประกอบด้วยหน่วยงานหลัก ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในธุรกิจขนาดเล็กมักจะมีแต่หน่วยงานหลักเท่านั้น อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบทุกอย่างอยู่กับผู้เป็นเจ้าของหรือผู้จัดการ สมาชิกทุกคนอยู่ภายใต้การควบคุมสั่งการจากผู้จัดการแต่เพียงผู้เดียว ในบริษัทผู้ผลิต หน่วยงานหลักคือ ฝ่ายผลิตในห้างสรรพสินค้า หน่วยงานหลักคือ ฝ่ายขาย ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ ถือเป็นหน่วยประกอบที่อำนวยความสะดวกให้แก่หน่วยงานหลักหน่วยงานที่ปรึกษา หมายถึง หน่วยงานที่ช่วยให้หน่วยงานหลักปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะงานหรือเป็นรูปคณะกรรมการที่ปรึกษาในบริษัทต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการบริหาร ฝ่ายวิจัยวางแผน ฝ่ายตรวจสอบหน่วยงานอนุกรม หมายถึง หน่วยงานที่ช่วยบริการแก่หน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา หน่วยงานอนุกรมมักเป็นหน่วยงานด้านธุรการและงานอำนวยความสะดวกส่วนใหญ่ไม่มีหน้าที่บริการลูกค้าขององค์กรโดยตรง หรือไม่ได้ปฏิบัติงานอันเป็นงานหลักขององค์กร ในบริษัททั่วไป ได้แก่ ฝ่ายการงาน ฝ่ายบุคคล เป็นต้น

4.4 สายการบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ทราบว่าการติดต่อสื่อสารมีทางเดินอย่างไร มีการควบคุมและรับผิดชอบอย่างไร

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์กรเป็นที่รวมของคนและเป็นที่รวมของงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถจึงจำเป็นต้องจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ของงานและมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด ถ้าเป็นขององค์กรขนาดใหญ่และมีบุคลากรมาก ตลอดจนงานที่ทำมีปริมาณมากจะต้องจัดหมวดหมู่ของงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกันที่เรียกว่าฝ่าย หรือแผนกงาน จึงจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ความหมายของทักษะการบริหารงาน

มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ทักษะ” และ “ทักษะการบริหาร” ไว้ดังต่อไปนี้

สุธนา อิศสาหุก (2556, หน้า 36) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และความชำนาญในการปฏิบัติจนเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของบุคคลทั่วไป

สุธนา อิศสาหุก (2556, หน้า 37) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

อุไรวรรณ รักยิ้ม (2558, หน้า 5-6) ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้และความชำนาญ ในการบริหารงานของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความรู้และความชำนาญในการใช้ความรู้ความคิด ปัญญาและวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้และความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือ และเทคนิควิธีในการปฏิบัติงานอย่างดี พร้อมทั้งสามารถแนะนำและชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ความรู้และความชำนาญในการจัดและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจและนโยบายการศึกษาของรัฐพร้อมทั้งมีความสัมพันธ์กับ

สภาพเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้และความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและการรู้จักใช้คนในการปฏิบัติงาน เข้าใจสภาพธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ พร้อมทั้งความสามารถในการประสานงานและจูงใจสมาชิกและหน่วยงาน สามารถเสริมสร้างความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง ความรู้และความชำนาญในการประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ขององค์กรในภาพรวมครอบคลุมและเชื่อมโยงกับองค์กรอื่น ๆ เป็นอย่างดี ทั้งทางด้านการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค

สมคิด บางโม (2562, หน้า 58) ได้ให้ความหมายของทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถ การใช้ศาสตร์และศิลป์ ผลักดันให้กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ดำเนินไปสู่เป้าหมายและส่งผลให้งาน ประสบความสำเร็จ

Newman (1963, p. 5 อ้างถึงใน อุไรวรรณ รักยิ้ม, 2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของทักษะการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานหรือกระทำ ให้บรรลุสู่เป้าหมายปลายทางขององค์กร อย่างรวดเร็ว

Katz (1983, pp. 91-94 อ้างถึงใน ปณิดา ใจดี, 2562, หน้า 16) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารงาน เพื่อความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วยทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด

ดังนั้น สรุปได้ว่า “ทักษะการบริหาร” ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การที่บุคคลใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญและเชี่ยวชาญ ในการจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุดและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารงาน

การเป็นผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นโดยการแต่งตั้ง หรือโดยการเลือกตั้ง การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไม่ว่าระดับใด ผู้บริหารทุกคนจะต้องใช้ทักษะในการบริหาร ซึ่งเดิมนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่าทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารมี 3 ประการ คือทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทั้งสามนี้เป็นแนวคิดของแคทซ์ (Katz, 1995, pp. 33 – 42) ซึ่งปัจจุบันมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับทักษะทางการบริหารไว้หลายท่านดังนี้

ธนพร มากระจัน (2558, หน้า 8) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยทักษะทางการบริหารที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านเทคนิค
2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. ทักษะด้านมโนภาพ
4. ทักษะด้านการวินิจฉัย
5. ทักษะด้านการสื่อสาร
6. ทักษะด้านการตัดสินใจ
7. ทักษะด้านการบริหารเวลา

อุไรวรรณ รักยิ้ม (2558, หน้า 5) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยทักษะทางการบริหารงานของผู้บริหารที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านความรู้คิด (cognitive skills)
2. ทักษะด้านเทคนิค (technical skills)
3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (instructional skills)
4. ทักษะด้านมนุษย์ (human skills)
5. ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills)

สุนันท์ ฝอยศิริธัญ (2559, หน้า 16) ได้ทำการศึกษาการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยทักษะทางการบริหารงานของผู้บริหารที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ทักษะทางความรู้ความคิด
2. ทักษะทางเทคนิค
3. ทักษะทางการศึกษาและการสอน
4. ทักษะทางมนุษย์
5. ทักษะทางความคิดรวบยอด

เจษฎา มีตา (2560, หน้า 7) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยทักษะทางการบริหารงาน
ของผู้บริหารที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านเทคนิค
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด
4. ทักษะทางความรู้ ความคิด
5. ทักษะด้านผู้นำ

ประภัสสร สุขสวัสดิ์ (2560, หน้า 8) ได้ทำการศึกษา ทักษะการ
บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของคุณครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่ม
น้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยทักษะทางการบริหารงานของ
ผู้บริหารที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ทักษะทางความรู้ความคิด
2. ทักษะทางเทคนิค
3. ทักษะทางการศึกษาและการสอน
4. ทักษะทางมนุษย์

ปณิดา ใจดี (2562, หน้า 5) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหา
รของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) โดยทักษะทางการบริหารงาน
ของผู้บริหารที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านความรู้ความคิด
2. ทักษะด้านเทคนิค
3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
4. ทักษะด้านมนุษย์
5. ทักษะด้านมโนภาพ

จงดี เพชรสังคุณ (2563, หน้า 7) ได้ทำการศึกษา ทักษะของผู้บริหาร
กับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน โดยผู้วิจัยได้สรุปทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับ
ผู้บริหาร ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด
2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์

3. ทักษะทางด้านเทคนิค
4. ทักษะด้านความรู้ความคิด
5. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

อิศรา หาญรักษ์ (2563, หน้า 8) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยทักษะทางการบริหารงานของผู้บริหารที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านความคิดรอบยอด
2. ทักษะด้านเทคนิค
3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

วัชรภรณ์ สุวรรณประทีป (2563, หน้า 6) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยทักษะทางการบริหารงานของผู้บริหารที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านความคิดรอบยอด
2. ทักษะด้านเทคนิค
3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

Wiles (1955, p. 118) กล่าวว่า ทักษะการบริหารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร คือ

1. ทักษะในความเป็นผู้นำ
2. ทักษะในมนุษยสัมพันธ์
3. ทักษะในกระบวนการหมู่พวก
4. ทักษะในการบริหารงานบุคคลในการศึกษา
5. ทักษะในการประเมินผล

Sergiovanni (1980, p. 83) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารที่จะบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยทักษะการบริหาร ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเข้าใจ วิธีการกระบวนการ วิธีดำเนินการและเทคนิคด้านการศึกษา ทักษะด้านเทคนิคเป็นเทคนิคที่ครอบคลุมถึงความรู้เฉพาะด้าน เช่น การเงิน การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

2. ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงบุคคลและการทำงานร่วมกันในกลุ่มบุคคล โดยต้องเห็นคุณค่าความสำคัญของบุคคล ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพรวมขององค์กร ทักษะนี้ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของแต่ละองค์ประกอบขององค์กร

4. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ เป็นทักษะพื้นฐานในการเป็นผู้นำ ทางด้านการวางแผน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การจัดการและการดำเนินงาน การมอบหมายงานและการประเมินผล การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การบริหารงานเป็นทีม การตัดสินใจ เป็นต้น

Katz (1995, pp. 33 – 42) ได้อธิบายเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานไว้ว่ามี 3 ประการ ดังนี้

1. ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญและมีความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรม ทักษะทางเทคนิคจึงเป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง ทักษะทางเทคนิคเกิดจากประสบการณ์ศึกษา และการฝึกอบรม ทักษะทางเทคนิคจึงเป็นทักษะในการทำงานกับสิ่งของ

2. ทักษะทางมนุษย (Human Skills) อาจตรงกันข้ามกับทักษะทางเทคนิคในประเด็นที่ว่าผู้บริหารใช้ทักษะนี้ในการทำงานกับบุคคลมากกว่าการทำงานกับสิ่งของ ทักษะทางมนุษยช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทักษะทางมนุษยจึงเป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานกับคนในการใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำมีความเข้าใจในการสร้างและใช้แรงจูงใจทักษะทางมนุษยเป็นความสามารถในการทำงานกับคน

3. ทักษะทางความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวม แคทซ์เสนอแนะว่าการที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวมได้นั้นจำเป็นต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัย

กันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การ และเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ อย่างไรบ้าง

ทักษะทางความคิดรวบยอดจึงเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจความซับซ้อนขององค์การทั้งหมด มีความสามารถในการมองเห็นองค์การในภาพรวมเหมือนกับการมองของนกมีมองลงมาจากที่สูงมองเห็นองค์การทั้งหมด เห็นว่าองค์การประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ อะไรบ้าง แต่ละส่วนจะต้องปฏิบัติภารกิจอะไรสามารถที่จะมองเห็นความเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ สามารถที่จะเห็นว่าส่วนต่าง ๆ ขององค์การจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างไร การเปลี่ยนแปลงหรือการด้อยประสิทธิภาพของส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ขององค์การอย่างไรบ้างทักษะทางความคิดรวบยอดนี้อาจเรียกว่าทักษะทางมโนคติก็ได้

Drake and Roe (2003, p. 165) จากแนวคิดของ แคทซ์ (Katz, 1974, อ้างถึงใน ธนพร มากระจัน, 2558, หน้า 21) ได้แก่ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านมนุษย์ และทักษะทางด้านความคิดรวบยอด เดรกและโรว์ (Drake and Roe) ได้เพิ่มเติมนอกจากทักษะพื้นฐานทั้ง 3 ด้าน โดยเสนอว่าทักษะที่จำเป็นมี 5 ทักษะ คือ

1. ทักษะความรู้ความคิด คือความรู้ความชำนาญในการใช้ความรู้ ความคิด สติปัญญาและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาระดับสมรรถนะให้สูงขึ้น

2. ทักษะด้านเทคนิค คือความสามารถและความชำนาญเชี่ยวชาญกิจกรรมเฉพาะทาง มีความคล่องแคล่วในวิธีการ การใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อผลสำเร็จของงาน โดยสามารถชี้แนะและแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน คือความสามารถในการเป็นผู้นำทางการศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจทางการเรียนการสอน เป็นบุคคลสำคัญทางด้านวิชาการและเป็นผู้มีภูมิรู้ที่ดี

4. ทักษะด้านมนุษย์ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ สร้างพลังแห่งการทำงานร่วมกันของทีมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

5. ทักษะด้านความคิดรวบยอด คือ ความสามารถในการประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ของงานส่วนต่าง ๆ ในองค์กร และเข้าใจการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรได้

Dubrin (2013, p. 126 อ้างถึงใน ธนพร มากระจัน, 2558, หน้า 22-23) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในด้านเทคนิค ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านมโนภาพ ด้านการวินิจฉัย และด้านนโยบาย เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องมีทักษะทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านเทคนิคสัมพันธ์กับความเข้าใจและความสามารถในการทำกิจกรรมเฉพาะทางในเรื่องวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน และเทคนิคต่าง ๆ ซึ่งทักษะด้านเทคนิคยังรวมไปถึงความสามารถในการเตรียมงบประมาณ จัดตารางเวลา การเตรียมการวิเคราะห์ตารางทำการ อัปเดตข้อมูลบนเครือข่าย การสาธิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และการมีความรู้ขั้นสูงในด้านธุรกิจ เช่น การพัฒนาแผนการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ ทักษะด้านเทคนิคเป็น หรือทักษะความสามารถในการทำงาน ซึ่งการมีทักษะด้านเทคนิคที่ดีสามารถยกระดับการบริหารตัวอย่างเช่น บิลเกต จากบริษัทไมโครซอฟท์ที่เริ่มต้นอาชีพของเขาจากการเป็นโปรแกรมเมอร์

2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการติดต่อหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กรการสื่อสาร เป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคล เนื่องจากเป็นหลักของการส่งสารและรับสารในการทำงาน และแม้ว่าทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคลจะถูกกล่าวว่าเป็น หรือทักษะที่เกี่ยวกับคน ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่า เป็นทักษะที่เรียนรู้ได้อย่างง่าย ๆ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นทักษะที่สำคัญกว่าทักษะด้านเทคนิคในการที่จะก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำ และผู้บริหารโดยส่วนใหญ่ มักจะประสบความสำเร็จ เพราะความสามารถของทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่สัมพันธ์กับความต้องการของอาชีพ เช่น ผู้บริหารที่อวดเก่ง อันธพาลกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอจนเป็นนิสัย พฤติกรรมเป็นอีกด้านที่สำคัญอันอยู่ภายใต้ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำหรับผู้บริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

และดำเนินธุรกิจกับผู้คนจากหลากหลายเชื้อชาติ ซึ่งพหุวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความสำคัญของความสามารถในการพูดได้สองภาษาของผู้บริหาร รวมไปถึงผู้โต้แย้งกับปัญหา อันแสดงถึงการมีสินทรัพย์ที่สำคัญยิ่งในโลกปัจจุบัน และสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยหลากหลายเชื้อชาติ

3. ทักษะด้านมโนภาพ ทักษะด้านมโนภาพเป็นความสามารถในการมองภาพรวม รวมไปถึงความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้นว่าสัมพันธ์กันอย่างไร และเมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นจะส่งผลกระทบต่ออย่างไรบ้าง อีกทั้งยังเป็นการทราบความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจกับอุตสาหกรรม ชุมชน การเมือง สังคม และภาวะทางเศรษฐกิจ ทักษะด้านมโนภาพเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง เนื่องด้วยหน้าที่ที่จะต้องติดต่อประสานงานกับสังคมนอกองค์กร ดร็กเกอร์ (Drucker) ได้เห็นว่า สิ่งเดียวที่เป็นข้อได้เปรียบของประเทศที่พัฒนาแล้ว คือ การมีแรงงานที่มีทักษะด้านมโนภาพจำนวนมากกว่า แม้ในประเทศที่พัฒนาจะมีแรงงานที่มีทักษะด้านมโนภาพเช่นกันก็จริง แต่ก็มีความน้อย อีกทั้งยังกล่าวไว้ว่า ความต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านมโนภาพในประเทศมหาอำนาจนั้นจะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. ทักษะด้านการวินิจฉัย ผู้บริหารมักจะต้องหาหน้าที่วินิจฉัย ค้นหาสาเหตุของปัญหา และตัดสินใจแก้ไขปัญหานั้น ซึ่งจะต้องอาศัยทักษะด้านอื่น ๆ ร่วมด้วย เนื่องจากผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะด้านเทคนิค ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือด้านนโยบาย ในการวินิจฉัยปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข อันเป็นความท้าทายในการเป็น ผู้บริหารที่จะต้องค้นหาต้นตอของปัญหา และเสนอแนะแนวทางการแก้ไข เช่น ผู้จัดการจะต้องทราบถึงสาเหตุของการที่ยอดขายไม่เพิ่มขึ้น แม้ว่าจะมีการติดตั้งและใช้ระบบที่ทันสมัย

5. ทักษะด้านนโยบาย ส่วนที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารจะต้องมีอำนาจ และมีความสามารถในการรักษาอำนาจนั้น ผู้บริหารจะใช้ทักษะด้านนโยบายในการได้มาซึ่งอำนาจที่จำเป็นต้องมีเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร ทักษะด้านนโยบาย ยังรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และความประทับใจที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ยิ่งไปกว่านั้น ผู้บริหารที่มีทักษะด้านนี้สูง จะสามารถเข้าใจบุคคลได้ในทันทีถึงพื้นฐานของความเชื่อของบุคคลเหล่านั้น ทำให้ผู้บริหารสามารถควบคุมผลลัพธ์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลได้ อีกทั้งการมีทักษะนโยบายสูง ยังช่วยลดความเครียด และแรงกดดันระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล

ได้ด้วยเช่นกัน ทักษะด้านนโยบายถือว่าเป็นส่วนเติมเต็มของความสามารถในการทำงาน และทักษะพื้นฐานอื่น ๆ หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับทักษะด้านนี้และนำมาใช้ในการทำงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรพึงพอใจ และก้าวหน้าในการทำหน้าที่ของตนในองค์กร และยังใช้เวลาในการกำหนดการเมืองในองค์กรมากเท่าไร ยิ่งช่วยลดเวลาในการเผชิญปัญหาของลูกค้า และช่วยเพิ่มผลผลิตได้

Griffin (2013, p. 5 อ้างถึงใน ธนพร มากระจัน, 2558, หน้า 19)

ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีทักษะบางประการ เพื่อเติมเต็มบทบาทอันจะก่อให้เกิดการจัดการประสบความสำเร็จ ซึ่งทักษะการจัดการพื้นฐานนั้นประกอบไปด้วย

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะที่สำคัญในการบรรลุและเข้าใจลักษณะของงานแต่ละประเภทในองค์กร เป็นทักษะที่สำคัญยิ่งต่อผู้บริหารระดับต้น เพราะเป็นผู้ฝึกงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและตอบคำถามเกี่ยวกับงานนั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น เบริน ดันน์ ประธานและผู้บริหารของบริษัทเบสท์ บาย เขาเริ่มจากเป็นผู้ประสานงานระหว่างร้านลิปสองร้านใน ค.ศ. 1985 จากนั้นจึงเลื่อนขั้นขึ้นเป็นผู้บริหารสาขา ผู้บริหารสาขาระดับเขต ระดับภูมิภาค รองผู้บริหารระดับสูง จนกระทั่งเป็นประธานผู้บริหารฝ่ายของของอเมริกาเหนือ

2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารนั้นใช้เวลาส่วนหนึ่งในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยเหตุผลหลาย ๆ ประการ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เข้าใจ และกระตุ้นบุคคลและกลุ่มบุคคล ผู้บริหารจึงต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้มีตำแหน่งเหนือกว่าขององค์กร เพราะเป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องทำงานร่วมกับผู้ขาย ผู้บริโภค ผู้ร่วมลงทุน และบุคคลอื่น ๆ ภายนอกองค์กร แม้จะมีผู้บริหารบางคนประสบความสำเร็จแม้มีทักษะระหว่างบุคคลต่ำ แต่ผู้บริหารที่มีทักษะด้านนี้มากมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าเช่นกัน เช่น เซอร์ริล แชนเบิร์ก หัวหน้าฝ่ายประสานงานของบริษัทเฟลซบุ๊ก ประสบความสำเร็จได้ย้ายไปทำงานที่กรมธนารักษ์ของธนาคารโลก และย้ายไปทำงานที่บริษัทกูเกิล เพราะเธอมีความสามารถด้านทักษะระหว่างบุคคลเป็นที่ประจักษ์ เนื่องจากเธอทำงานร่วมกับมาร์ค ซักเกอร์เบิร์ก ผู้ที่มีนิสัยไม่ชอบสูงลิ้งกับใคร ฉะนั้นทักษะเหล่านั้น

ของเธอก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างผู้โฆษณา และการเติบโต รวมทั้ง เสถียรภาพของบริษัทเฟสบุ๊ค

3. ทักษะด้านมโนภาพขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการ คิดเชิงรูปธรรม ผู้บริหารจึงต้องความสามารถในการคิดเพื่อเข้าใจภาพรวมของการทำงาน และสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อที่จะรวบรวมส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งผู้บริหารจะต้อง คิดอย่างมีกลยุทธ์ เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมขององค์กรและสามารถตัดสินใจได้อย่าง หลากหลายเพื่อสนองต่อองค์กร

4. ทักษะด้านการวินิจฉัย เป็นทักษะที่ทำให้ผู้บริหารมี ความสามารถในการนึกคิด ตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่นเดียวกันกับการวินิจฉัยโรคของแพทย์ที่จะต้องทำการวิเคราะห์จากอาการและค้นหา สาเหตุของโรค ผู้บริหารก็ต้องวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรด้วยการศึกษาสภาพ และค้นหาทางแก้ปัญหา เช่น เมื่อเจ้าของเดิมของบริษัทสตาร์บัคล้มเหลวในการ บริหารธุรกิจ ฮาเวิร์ด ชูลท์ส ซีอีโอบริษัทและเริ่มกิจการอีกครั้ง ยกเลิกการรับออเดอร์ ทางอีเมลและเปลี่ยนเป็นร้านกาแฟแทน เขาทำการวินิจฉัยปัญหาและเข้าใจถึงรูปแบบของ ธุรกิจที่ไม่มีประสิทธิภาพและทราบวิธีการเปลี่ยนแปลงให้ธุรกิจนั้นดีขึ้น

5. ทักษะด้านการสื่อสาร เป็นความสามารถของผู้บริหาร ที่สามารถสื่อสารความคิดและข้อมูลของตนสู่ผู้อื่น ความสามารถในการรับทราบความคิด และข้อมูลจากผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารสามารถส่งผ่านความคิดสู่ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงสิ่งที่เป็นที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันทำให้เกิดการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่แจ้งถึงสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นและ ความเป็นไปขององค์กร ในทานองเดียวกันทักษะด้านการสื่อสารช่วยให้ผู้บริหารรับทราบ ถึงสิ่งที่ผู้อื่นพูด และเข้าใจความหมายที่แท้จริงนอกเหนือจากอีเมล จดหมาย รายงาน หรือการสื่อสารด้วยตัวอักษรอื่น ๆ

6. ทักษะด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการ ตัดสินใจที่ดีเช่นกัน ทักษะการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการ ตระหนักและจำกัดขอบเขตของปัญหาและโอกาสได้อย่างถูกต้อง จากนั้นจึงเลือกวิธีการ ที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาหรือเลือกโอกาสนั้น ๆ แต่ทว่าไม่มีผู้บริหารคนใดที่จะ สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องทุกครั้ง ฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ให้ได้มากที่สุด และเมื่อตัดสินใจผิดพลาดก็ต้องลงมือแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างทันท่วงที

และพยายามตัดสินใจให้ถูกต้องอีกครั้งเพื่อครอบคลุมสถานการณ์ให้องค์กรเกิดความเสียหายน้อยที่สุด เช่น หลังจากที่เกลอนน์ เมอร์ฟี่ร่วมทำงานกับบริษัทแก๊ป เขาทุ่มเทให้กับการเพิ่มการเติบโตของบริษัท แต่ทว่าเมื่อเขาทำการเผยโลโก้ใหม่ แทนโลโก้สีขาวและสีกรมท่าเดิม ทำให้ผู้บริโภคสามารถจดจำแบรนด์ได้อย่างรวดเร็ว และเข้าไปอยู่ในใจของผู้บริโภค ด้วยภาพลักษณ์สร้างความจดจำ ซึ่งการตัดสินใจที่บ่งพร่องอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโลโก้ แต่ทว่าท้ายที่สุดแล้ว การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพนั้นจะยืนยันให้เห็นได้ด้วยความสำเร็จเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

7. ทักษะด้านการบริหารเวลา หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารจะพบเจอแรงกดดันและความท้าทายอย่างหลากหลาย ทำให้เกิดการติดอยู่กับปัญหาและมักจะเลื่อน หรือมอบหมายงานให้ผู้อื่นทาแทนได้ง่ายดาย และเมื่อปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้น การจัดการเวลาและการจัดลำดับงานนั้นมักจะถูกละเลยไป เช่น เจฟฟ์ บีซอส ผู้บริหารเว็บไซต์แอมะซอนนัดหมายให้มีการประชุมสามวันต่อสัปดาห์ แต่ยืนยันว่าจะประชุมเพียงสองวัน เพื่อที่เขาจะได้ชั่งใจด้วยความคิดของเขา และนำเสนอความยืดหยุ่นในการมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับลูกจ้าง

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะทางการบริหาร จากแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบ	(8557) หนีบู่ พระระบะโย	(2558) ฌนพร มกประจักษ์	(2559) สุนทร ผอยศิริญ	(2560) เจนง มีตา	(2560) ประภัสสร สุขสวัสดิ์	(2562) ปณิดา ใจดี	(2563) เพชรสัง คุณ	ใช้ภรณ์ สุวรรณประทีป (2563)	(2563) ธิษ เบญญ์	Drake and Roe (2003)	Dubrin (2013)	Griffin (2013)	คามณี	ร้อยละ	บอเล็ ที่บอประ ยง
ความคิตรงบยอด			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			7	58.33	✓
เทคนิค	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100.0	✓
มนุษยสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100.0	✓
มโนภาพ	✓	✓				✓					✓	✓	5	41.67	
การวินิจฉัย		✓									✓	✓	3	25.0	
การสื่อสาร		✓										✓	2	16.7	
การตัดสินใจ		✓										✓	2	16.7	
การบริหารเวลา		✓										✓	2	16.7	
การศึกษาและการสอน	✓		✓		✓	✓	✓			✓			6	50.0	✓
ความรู้ความคิด	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓			7	58.33	✓
นโยบาย											✓		1	8.3	
การเป็นผู้นำ				✓									1	8.3	

จากตาราง สรุปได้ว่าองค์ประกอบของทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร การได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1) อุไรวรรณ รักยิ้ม (2558, หน้า 6) 2) ธนพร มากระจัน (2558, หน้า 13) 3) สุนันท์ ฝอยหิรัญ (2559, หน้า 12) 4) เจษฎา มีตา (2560, หน้า 8) 5) ประภัสสร สุขสวัสดิ์ (2560, หน้า 8) 6) ปณิดา ใจดี (2562, หน้า 5) 7) จงดี เพชรสังคุณ (2563, หน้า 7) 8) วัชรภรณ์ สุวรรณประทีป (2563, หน้า 6) 9) อิศรา หาญรักษ์ (2563, หน้า 8) 10) Drake and Roe (2003) 11) Dubrin (2013) 12) Griffin (2013) ได้องค์ประกอบของทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50.00 ขึ้นไป ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการศึกษา และการสอน 5) ทักษะด้านความรู้ความคิด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทาง วิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปความหมายของทักษะด้านเทคนิคได้ดังนี้ ธนพร มากระจัน (2558, หน้า 13) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค เป็นทักษะที่สำคัญในการบรรลุและเข้าใจลักษณะของงานแต่ละประเภทในองค์กร เป็นทักษะที่สำคัญยิ่งต่อผู้บริหารระดับต้น เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและ ตอบคำถามเกี่ยวกับงานนั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทา

อุไรวรรณ รักยิ้ม (2558, หน้า 6) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้และความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้ เครื่องมือ และเทคนิควิธีในการปฏิบัติงานอย่างดี พร้อมทั้งสามารถแนะนำและชี้แนะ ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

สุนันท์ ฝอยหิรัญ (2559, หน้า 12) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ กระบวนการ และเครื่องมือที่จำเป็นในการ ดำเนินงานเพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การสื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ทั้งการพูดและการเขียน การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของวัตถุประสงค์ ตลอดจน การวางแผนและจัดระบบทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เจษฎา มีตา (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถและความชำนาญ เชี่ยวชาญกิจกรรมเฉพาะทาง มีความคล่องแคล่ว ในวิธีการ การใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อผลสำเร็จของงาน โดยสามารถชี้แนะและแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

ปณิดา ใจดี (2562, หน้า 26) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจและประสิทธิภาพในการทำงาน เฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ความชำนาญด้านบัญชี การเงิน การผลิต เครื่องจักร เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

จงดี เพชรสังคุณ (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือและ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ อย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญ และชำนาญจาก ประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม มีความสามารถในการวางระบบงาน การจัดทำ งบประมาณ การประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการบริหารได้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน การใช้ แผนปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน การนำเทคนิคกระบวนการบริหารมา ประยุกต์ใช้ การใช้ภาษาสื่อสารที่เข้าใจง่ายทั้งการพูดและการเขียน ใช้วิธีประชาสัมพันธ์ หลากหลายรูปแบบ ใช้เทคนิคพัฒนาวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อิศรา หาญรักษ์ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ อย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญ และชำนาญ จากประสบการณ์ การศึกษาการฝึกอบรม มีความสามารถในการวางระบบงาน การจัดทำ งบประมาณการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการบริหารได้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน การใช้ แผนปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน การนำเทคนิคกระบวนการบริหารมา ประยุกต์ใช้ การใช้ภาษาสื่อสารที่เข้าใจง่ายทั้งการพูดและการเขียน ใช้วิธีประชาสัมพันธ์ หลากหลายรูปแบบใช้เทคนิคพัฒนาวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Drake and Roe (2003, p. 165 อ้างถึงใน ธนพร มากระจัน, 2558, หน้า 27) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) คือความสามารถและความชำนาญเชี่ยวชาญกิจกรรมเฉพาะทาง มีความคล่องแคล่วในวิธีการ การใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อผลสำเร็จของงาน โดยสามารถชี้แนะและแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

Griffin (2013, p. 5 อ้างถึงใน ธนพร มากระจัน, 2558, หน้า 19) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะที่สำคัญในการบรรลุและเข้าใจลักษณะของงานแต่ละประเภทในองค์กร เป็นทักษะที่สำคัญยิ่งต่อผู้บริหารระดับต้น เพราะเป็นผู้ฝึกงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและตอบคำถามเกี่ยวกับงานนั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ เช่น เบน ดันน์ ประธานและผู้บริหารของบริษัทเบสท์ บาย เขาเริ่มจากเป็นผู้ประสานงานระหว่างร้านลิปสองร้านใน ค.ศ. 1985 จากนั้นจึงเลื่อนขั้นขึ้นเป็นผู้บริหารสาขา ผู้บริหารสาขา ระดับเขต ระดับภูมิภาค รองผู้บริหารระดับสูง จนกระทั่งเป็นประธานผู้บริหารฝ่ายของอเมริกาเหนือ

Dubrin (2013, p. 136 อ้างถึงใน ธนพร มากระจัน, 2558, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะด้านเทคนิคสัมพันธ์กับความเข้าใจและความสามารถในการทำกิจกรรมเฉพาะทางในเรื่องวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน และเทคนิคต่าง ๆ ซึ่งทักษะด้านเทคนิคยังรวมไปถึงความสามารถในการเตรียมงบประมาณ จัดตารางเวลา การเตรียมการวิเคราะห์ตารางทำการ อัปโหลดข้อมูลบนเครือข่าย การสาธิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และการมีความรู้ขั้นสูงในด้านธุรกิจ เช่น การพัฒนาแผนการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ ทักษะด้านเทคนิคเป็น “Hard skill” หรือทักษะความสามารถในการทำงาน ซึ่งการมีทักษะด้านเทคนิคที่ดีสามารถยกระดับการบริหารตัวอย่างเช่น บิลเกต จากบริษัทไมโครซอฟท์ที่เริ่มต้นอาชีพของเขาจากการเป็นโปรแกรมเมอร์

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึงความสามารถในการใช้ความรู้ กระบวนการ และเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินงาน เพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การสื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายทั้งการพูดและการเขียน การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของวัตถุประสงค์ ตลอดจนการวางแผนและจัดระบบทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปความหมายของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ได้ดังนี้

ธนพร มากระจัน (2558, หน้า 15) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ สร้างพลังแห่งการทำงานร่วมกันของทีมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

อุไรวรรณ รักยิ้ม (2558, หน้า 8) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skills) หมายถึง ความรู้และความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและการรู้จักใช้คนในการปฏิบัติงาน เข้าใจสภาพธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ พร้อมทั้งความสามารถในการประสานงานและจูงใจสมาชิกและหน่วยงาน สามารถเสริมสร้างความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุนันท์ ฝอยศิริธัญ (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เจษฎา มีตา (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถทำงานร่วมกัน เข้าใจและจูงใจบุคคลอื่น ไม่ว่าจะบุคคลหรือกลุ่ม ผู้บริหารต้องการทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อควมมีประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำกลุ่มของเขา

ปณิดา ใจดี (2562, หน้า 25) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ทักษะทั่ว ๆ ไป เป็นความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น สามารถทำงานได้ทุกสถานภาพ การจูงใจ การสื่อสารที่ดี มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้ดีบรรลุตามวัตถุประสงค์

จงดี เพชรสังคุณ (2563, หน้า 15) กล่าวว่า ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของคน การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้น ยกย่องชมเชย ให้เกิดความสามัคคี การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทุกโอกาส มีหลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีการประสานความร่วมมือกับชุมชนในการให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การ เป็นทักษะการทำงานกับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับคนและการใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เข้าใจสภาพธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ รู้จักและเลือกใช้วิธีจูงใจให้ถูกต้องเหมาะสม สามารถเสริมสร้างความร่วมมือของทีมงาน

อิศรา หาญรักษ์ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human reation skills) หมายถึง การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของคน การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้น ยกย่องชมเชย ให้เกิดความสามัคคี การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทุกโอกาส มีหลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีการประสานความร่วมมือกับชุมชนในการให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การ เป็นทักษะการทำงานกับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับคนและการใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เข้าใจสภาพธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ รู้จักและเลือกใช้วิธีจูงใจให้ถูกต้องเหมาะสม สามารถเสริมสร้างความร่วมมือของทีมงาน

Drake and Roe (2003, p. 165 อ้างถึงใน ธนพร มากระจัน, 2558, หน้า 28) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจธรรมชาติและ ความต้องการของมนุษย์ สร้างพลังแห่งการทำงานร่วมกันของทีมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Dubrin (2013, p. 136 อ้างถึงใน ธนพร มากระจัน, 2558, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ทักษะด้านการติดต่อหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นภายใน

องค์กร การสื่อสาร เป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคล เนื่องจากเป็นหลักของการส่งสารและรับสารในการทำงาน และแม้ว่าทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคลจะถูกกล่าวว่าเป็น “Soft Skill” หรือทักษะที่เกี่ยวกับคน ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่า เป็นทักษะที่เรียนรู้ได้อย่างง่าย ๆ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นทักษะที่สำคัญกว่าทักษะด้านเทคนิคในการที่จะก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำ และผู้บริหาร โดยส่วนใหญ่มักจะประสบความสำเร็จ เพราะความสามารถของทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่สัมพันธ์กับความต้องการของอาชีพ เช่น ผู้บริหารที่อวดเก่ง อันธพาล กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอมจนเป็นนิสัย พฤติกรรมเป็นอีกด้านที่สำคัญอันอยู่ภายใต้ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำหรับผู้บริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินธุรกิจกับผู้คนจากหลากหลายเชื้อชาติ ซึ่งพฤติกรรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความสำคัญของความสามารถในการพูดได้สองภาษาของผู้บริหาร รวมไปถึงผู้บังคับบัญชา อันแสดงถึงการมีสินทรัพย์ที่สำคัญยิ่งในโลกปัจจุบัน และสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยหลากหลายเชื้อชาติ

Griffin (2013, p. 5 อ้างถึงใน ธนพร มากระจัน, 2558, หน้า 19)

กล่าวว่า ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ผู้บริหารนั้นใช้เวลาส่วนหนึ่งในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยเหตุผลหลาย ๆ ประการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เข้าใจ และกระตุ้นบุคคลและกลุ่มบุคคล ผู้บริหารจึงต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้มีตำแหน่งเหนือกว่าขององค์กร เพราะเป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องทำงานร่วมกับผู้ชาย ผู้ริโภค ผู้ร่วมลงทุน และบุคคลอื่น ๆ ภายนอกองค์กร แม้จะมีผู้บริหารบางคนประสบความสำเร็จแม้มีทักษะระหว่างบุคคลต่ำ แต่ผู้บริหารที่มีทักษะด้านนี้มากมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าเช่นกัน เช่น เซอร์ริล แชนเบอร์ลิน หัวหน้าฝ่ายประสานงานของบริษัทเฟลสบูค ประสบความสำเร็จได้ย้ายไปทำงานที่กรมธนารักษ์ของธนาคารโลก และย้ายไปทำงานที่บริษัทกูเกิล เพราะเธอมีความสามารถด้านทักษะระหว่างบุคคลเป็นที่ประจักษ์ เนื่องจากเธอทำงานร่วมกับมาร์ค ซักเกอร์เบิร์ก ผู้ที่มีนิสัยไม่ชอบสูงส่งกับใคร ฉะนั้นทักษะเหล่านั้นของเธอก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างผู้โฆษณา และการเติบโต รวมทั้งเสถียรภาพของบริษัทเฟลสบูค

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นได้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดและเลือกใช้วิธีจูงใจได้ถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานรวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำ และการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปความหมายของทักษะด้านความคิดรวบยอด ได้ดังนี้

สุนันท์ ฝอยศิริธัญ (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารที่เข้าใจข้อมูลต่าง ๆ ในองค์การสามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์การให้ประสบ ความสำเร็จ

เจษฎา มีตา (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถทางด้านสมอง การประสานงาน และการทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผลประโยชน์และกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งหมดขององค์การ ทักษะทางด้านความคิดเป็นความสามารถของผู้บริหารในการมององค์การโดยส่วนรวม และมีความเข้าใจว่าส่วนต่าง ๆ ขององค์การขึ้นอยู่กับส่วนอื่น ๆ อย่างไร และการเปลี่ยนแปลงของส่วนใดส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อองค์การโดยส่วนรวมอย่างไร ผู้บริหารต้องการทักษะด้านความคิดรวบยอดที่เพียงพอในการพิจารณาว่าปัจจัยต่าง ๆ ของสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่งมีความเกี่ยวข้องระหว่างกันอย่างไร เพื่อให้การกระทำของเขาเป็นผลดีกับองค์การ

จงดี เพชรสังคุณ (2563, หน้า 15) กล่าวว่า ทักษะทางความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจความสลับซับซ้อนขององค์การทั้งหมด ความสามารถในการมองเห็นองค์การในภาพรวม เหมือนนกที่มองจากที่สูง มีความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่กระทบต่อองค์การ มีความสามารถในการประสานงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการมองเห็นภาพและเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเข้าใจโครงสร้างภารกิจของการบริหารงานได้อย่างทะลุปรุโปร่ง พร้อมสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและมี

ผลกระทบต่อหน่วยงาน การวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์กรได้ มีการวางแผนพัฒนาการศึกษาได้ครอบคลุมทุกด้าน จัดระบบโครงสร้างการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก สามารถวิเคราะห์งานเพื่อจัดสรรที่เหมาะสมกับบุคลากร นโยบายของรัฐและแผนการศึกษามากำหนดเป็นแผนงาน วินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ

อิศรา หาญรักษ์ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความรู้ ความชำนาญในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญา และวิสัยทัศน์ในการบริหารหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันต่อโลกทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย การใช้ความรู้ความเข้าใจ ในการจัดทำหลักสูตรได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน สังคมและประเทศ การนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้บริหารงานอย่างต่อเนื่อง นำนโยบายไปปฏิบัติโดยการแลกเปลี่ยน ความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ใช้การบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Drake and Roe (2003, p. 165 อ้างถึงใน ปณิดา ใจดี, 2562, หน้า 22) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) คือ ความสามารถในการประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ของงานส่วนต่าง ๆ ในองค์กร และเข้าใจการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรได้

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจองค์กรโดยรวม สามารถประสานสัมพันธ์ทั้งภายใน โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหาร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนวิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์กรได้

4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปความหมายของทักษะด้านการศึกษา และการสอน ได้ดังนี้

อุไรวรรณ รักยิ้ม (2558, หน้า 8) กล่าวว่า ทักษะด้านการศึกษา และการสอน (instructional skills) หมายถึง ความรู้และความชำนาญในการจัดและบริหาร หลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจและนโยบายการศึกษาของรัฐพร้อมทั้ง มีความสัมพันธ์กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน

สุนันท์ ฝอยศิริธัญ (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ทักษะด้านการศึกษา และการสอน หมายถึง ความเป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียน การสอน และเป็นนักวิชาการที่ดี ในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ปณิดา ใจดี (2562, หน้า 30) กล่าวว่า ทักษะด้านการศึกษาและ การสอน หมายถึงความรู้และ ความชำนาญ ในการจัดการและการบริหารหลักสูตร การเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับภารกิจสังคม และชุมชน ทักษะนี้มีความจำเป็นสำหรับ ผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการเรียนการสอน เป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

จงดี เพชรสังคุณ (2563, หน้า 15) กล่าวว่า ทักษะทางการศึกษา และการสอนหมายถึง ความรู้ความชำนาญในการจัดการและบริหารหลักสูตรการเรียน การสอนของผู้บริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่สอดคล้องกับภารกิจนโยบายการศึกษา ของรัฐและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ในการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการนิเทศการสอน เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้เป็นนักวิชาการที่ดี ที่ใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาและการสอน ถ่ายทอดแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในการเรียนการสอนยิ่งขึ้น ที่สัมพันธ์กับ สภาพเศรษฐกิจ สังคม ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ในการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรและเหมาะสมตามวัยผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิธีการสอนแบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้า ทางวิชาการ การนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวัดผลของนักเรียนมาใช้ปรับปรุงหลักสูตร

Drake and Roe (2003, p. 165 อ้างถึงใน ปณิดา ใจดี, 2562, หน้า 61) กล่าวว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and instructional skills) คือความสามารถในการเป็นผู้นำทางการศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจทางด้านการเรียน การสอน เป็นบุคคลสำคัญทางด้านวิชาการและเป็นผู้มีภูมิรู้ที่ดี

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านการศึกษา และการสอน หมายถึง ความรู้ความชำนาญในการจัดการและบริหารหลักสูตรการเรียน การสอนของผู้บริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่สอดคล้องกับภารกิจนโยบายการศึกษา ของรัฐและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

5. ทักษะด้านความรู้ความคิด

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทาง วิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปความหมายของทักษะด้านความรู้ความคิด ได้ดังนี้

อุไรวรรณ รักษ์ยม (2558, หน้า 8) กล่าวว่า ทักษะด้านความรู้ ความคิด หมายถึง ความรู้และความชำนาญในการใช้ความรู้ความคิด ปัญญาและวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ

สุนันท์ ฝอยศิริบุญ (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ทักษะด้านความรู้ ความคิด หมายถึง ความรู้ความชำนาญในการใช้ ความรู้ ความคิด เพื่อพัฒนาและ ยกย่องระดับสมรรถภาพให้สูงขึ้น ตลอดจนการเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ โดยการใช้ความรู้ในทางที่มีความหมายและสร้างสรรค์

เจษฎา มีตา (2560, หน้า 11) กล่าวว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความรู้ความชำนาญในการใช้ความรู้ความคิด สติปัญญาและมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงาน เพื่อพัฒนายกระดับสมรรถนะให้สูงขึ้น

ปณิดา ใจดี (2562, หน้า 25) กล่าวว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความรู้ ความชำนาญในการใช้ ความรู้ ความคิด ปัญญา ในการบริหารงาน ภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนา ได้และเป็นส่วนสำคัญ ในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่น ๆ

จงดี เพชรสังคุณ (2563, หน้า 18) กล่าวว่า ทักษะด้านความรู้ ความคิดหมายถึง หน้า ความรู้ ความชำนาญในการใช้ความรู้ความคิด ปัญญา และวิสัยทัศน์ในการบริหารหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันต่อโลกทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย การใช้ ความรู้ความเข้าใจในการจัดหาหลักสูตรได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน สังคมและ ประเทศ การนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้บริหารงานอย่างต่อเนื่อง นานโยบายไปปฏิบัติโดยการ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ใช้การบริหารงานอย่างเป็นระบบ

มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Drake and Roe (2003, p. 165 อ้างถึงใน ปณิดา ใจดี, 2562, หน้า 42) กล่าวว่า ทักษะความรู้ความคิด (Cognitive Skills) คือความรู้ความชำนาญในการใช้ความรู้ความคิด สติปัญญาและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาระดับสมรรถนะให้สูงขึ้น

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความรู้ ความชำนาญในการใช้ความรู้ความคิด ปัญญา และวิสัยทัศน์ในการบริหารหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันต่อโลกทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ

ประจำสายงานของครู

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของประสิทธิผลไว้หลายท่าน ดังนี้
 ธนกฤต รอดเขียว (2553) อธิบายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลของการทำงานที่สำเร็จตามความคาดหวังหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการที่เอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังมาพิจารณา ดังนั้น งานที่มี ประสิทธิผลจึงไม่จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้สรุป ประสิทธิผลการทำงานว่าหมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้ ผลผลิตที่ออกมาควรได้คุณภาพตรงตามมาตรฐานที่สุดและมีการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์แบบแผนและมีระบบการทำงานที่เป็นหลักการเพื่อให้พนักงานทุกคนมีความเห็นและมีเป้าหมายเดียวกัน

รัตน์ชนก จันยัง (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง งานที่บุคคลหนึ่ง ๆ ได้รับมอบหมาย โดยที่บุคคลนั้นต้องใช้ความสามารถ ทুমเท รวมถึงมีทักษะในงานดังกล่าว โดยกระทำภายใต้ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่องค์กรได้วางไว้ ก็จะส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ จึงก่อเกิดประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” เพื่อใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร ที่ระบุไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาความเป็นไปได้ของงาน
3. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักการที่ถูกต้องสมบูรณ์
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. มีข้อมูลสำหรับการทำงานที่เชื่อถือได้
7. รายงานผลการทำงานเป็นระยะ
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา
9. มีผลงานที่ได้มาตรฐาน
10. ดำเนินงานได้ตรงตามมาตรฐานได้
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้จริง
12. ให้บำเหน็จ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ

ยงค์ยาน มั่นคำศรี (2556) ให้คำนิยามประสิทธิผลการทำงานว่าหมายถึง ชีตความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งประสบการณ์ที่ผ่านมาของพนักงานในการวางแผนและทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และผลการปฏิบัติงานนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นด้านระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ถูกต้องและทันเวลา

สุदारัตน์ อีธรรมธาดา (2557, หน้า 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การผลิตที่ประหยัดเวลาที่สุด หรือประสิทธิผลในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยน่าเข้าจะพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ

ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้คือ
บรรลุลักษณะที่พึงประสงค์ที่ตั้งไว้

Moorhead and Griffin (2001, p. 46) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า
ประสิทธิผลที่สูงจะอยู่ที่ความหลากหลายของผลลัพธ์ของบุคคล ผลลัพธ์กลุ่ม และผลลัพธ์
ขององค์การ ซึ่งบางครั้งความแตกต่างของประเภทก็จะทำให้ผลลัพธ์ขององค์การ
แตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละผลลัพธ์ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การ

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผล สามารถสรุปได้ว่า
ประสิทธิผลการดำเนินงาน หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตาม
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นเรื่องการเน้นความสำคัญของสิ่งที่ออก แทนที่จะเป็นสิ่งป้อนเข้า
จุดมุ่งหมายที่สำคัญของผลลัพธ์จึงได้แก่การศึกษาว่าผลลัพธ์ที่ปรากฏบรรลุประสงค์
ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

จากการทบทวนความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานข้างต้น
สามารถสรุป ประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ว่า เป็นผลของการทำงานที่บุคลากรสามารถ
ปฏิบัติได้ ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาจไม่คำนึงถึงความประหยัด
หรือความสิ้นเปลือง ของทรัพยากรที่ใช้โดยการใช้ขีดความสามารถของบุคคลที่มีอยู่
ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ
เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Cumming and Schwab (1973, p. 2 อ้างถึงใน ดำรงค์ดี ธงตะทาบ,
2559, หน้า 13) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ประกอบด้วย ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ การออกแบบ การบริหาร
เพื่อนร่วมงาน การตอบแทน บรรยากาศการทำงาน การฝึกอบรม การประเมิน และปัจจัย
บุคคล ได้แก่ ความสามารถ การปฏิบัติ และแรงจูงใจมีอิทธิพลร่วมกัน ต่อการปฏิบัติงาน
ของบุคคล

Steers (1977, pp. 124-129 อ้างถึงใน ดำรงค์ดี ธงตะทาบ, 2559,
หน้า 15) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้รับอิทธิพลมาจากทั้ง
ปัจจัยบุคคล และปัจจัยองค์กร คือ

1. ปัจจัยบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถบุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท ซึ่งหากบุคคลมีความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาทก็จะมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน

2. ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างงาน บรรยากาศ และรูปแบบการบริหาร Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991, pp. 104–109 อ้างถึงใน บุญจิรา ปันทอง, 2546, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ

2.1 คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งขึ้นกับปัจจัยลักษณะชีวภาพ ความสามารถ และสภาพจิตใจของบุคคล

2.2 ความพยายามในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน

2.3 การสนับสนุนขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้าง และขนาดขององค์การ เทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบระบบงาน และความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ดังสมการการปฏิบัติงานของบุคคลต่อไปนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน = คุณสมบัติส่วนบุคคล x ความพยายามในการทำงาน x การสนับสนุนขององค์การ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและในต่างประเทศ ให้ความหมาย แนวคิดและคำจำกัดความ ไว้หลายความหมายด้วยกัน ซึ่งได้รวบรวมและสรุปได้ดังต่อไปนี้

Mrichaéal Armstrong (2012, p. 322 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 205) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการเชิงระบบเพื่อการปรับปรุงผลงานในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์การ การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการพัฒนาขั้นต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและเพื่อพัฒนาบุคลากรปัจเจกบุคคลและเป็นกลุ่ม

Gary Dessler (2002, p. 165 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 205 – 206) ได้นิยามความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การทบทวน การประเมินผลงานของบุคลากร ในปัจจุบันหรือในอดีตตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน การประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกตั้งสมมติฐานว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานและสิ่งที่เกี่ยวข้อง

ได้ถูกกำหนดไว้แล้ว ผู้บังคับบัญชาต้องให้ข้อมูลแก่บุคลากร ทั้งนี้เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่ถูกประเมินและกำจัดช่องว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือดำเนินการต่อไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

สุนันทา เลาวหนันท์ (2556, หน้า 281) ได้อธิบายความหมายของการประเมินผลของการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อตรวจสอบสมรรถภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลงานที่ปฏิบัติได้กับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ รวมถึงมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ แต่ในการที่ผู้บังคับบัญชาจะนำเอาผลการประเมินไปใช้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง จึงจะได้ผลตรงตามเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินผลต่อบุคลากร อันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อการดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนามาบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเห็นช่องทางความก้าวหน้าของเขา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโต ปกติผู้บังคับบัญชาตามสายงานโดยตรงจะเป็นผู้ประเมินและพิจารณาทบทวนโดยมีผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป ดังนั้น ไม่ว่าใครก็ตามที่ประเมินคนอื่น คนคนนั้นก็จะถูกประเมินด้วยเหมือนกัน ว่าที่ตนประเมินไปนั้นถูกต้องเชื่อถือได้เพียงไรด้วย จึงกล่าวได้ว่า ผู้ประเมินจะถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับสูง ๆ ขึ้นไปเป็นทอด ๆ ยกเว้นผู้ที่มิได้เป็นผู้บังคับบัญชา

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ นับได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารองค์กร เพราะนอกจากจะช่วยวินิจฉัยเกี่ยวกับนโยบายบุคคลให้ดำเนินไปด้วยความมีเหตุมีผลและเชื่อถือได้แล้ว ยังมีประโยชน์ครอบคลุมไปทุกสาขาของการบริหารงานอีกด้วย ประโยชน์ที่ใช้กันแพร่หลายนั้น ได้แก่ (มารวย วิชาญยุทธนากุล, 2560, หน้า 36)

1. เพื่อหาคุณค่าของพนักงานว่า มีความสามารถอยู่ในระดับใด มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ และทำให้พนักงานผู้ถูกประเมินทราบฐานะของตนเองดีขึ้นว่ามีจุดบกพร่องอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข
2. เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน หรือล่าช้ากว่ากำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และแม่นยำยิ่งขึ้น เพราะทราบความสามารถของบุคคล อุปสรรคในการบริหารงาน และข้อมูลต่าง ๆ ได้ดี
3. เพื่อให้การพิจารณาความดี ความชอบ หรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งดำเนินไปด้วยความยุติธรรม สมเหตุสมผลและเสมอภาค
4. ในการวางแผนกำลังคนนั้นจะต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผล การปฏิบัติงานมาคาดคะเนความต้องการกำลังคนของหน่วยงาน กล่าวคือ ใช้สำหรับ คำนวณปริมาณคนที่มีอยู่ว่า เพียงพอกับการปฏิบัติงานหรือไม่ ควรจะใช้กำลังคนมากน้อยเท่าใด
5. เพื่อประกอบการพิจารณา ปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคลที่องค์กร ใช้เลือกสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ จะช่วยให้ทราบว่า วิธีการทดสอบที่ใช้ยังสามารถวัดและเลือกสรรบุคคล ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ หากมีข้อบกพร่องจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป
6. เพื่อประโยชน์โดยตรงต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาถึง ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทราบถึงอุปสรรค และข้อขัดข้องในการทำงาน เพื่อเป็นรากฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาที่จะหาแนวทางแก้ไข หรือให้คำปรึกษาแก่พนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทันที่
7. เพื่อรักษาระดับคุณภาพของการทำงานของบุคลากร ให้อยู่ในสภาพที่น่าพึงพอใจตลอดเวลา ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เมื่อใดที่พบว่าประสิทธิภาพตกต่ำ ก็จะมีการส่งเสริมเพื่อรักษาระดับคุณภาพของการทำงานนั้นไว้
8. เพื่อพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ ข้อดีข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายบริหารหรือฝ่ายหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานเอง จะได้พยายามพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน

โดยการศึกษา การฝึกอบรม หรือการรวมกิจกรรมบางอย่างที่ช่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญมากขึ้น ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น

9. ผลจากการประเมินอาจชี้ให้เห็นว่า ในองค์กรนั้น ควรจะจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานขึ้น หากในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

10. เพื่อประโยชน์ในการปรับเปลี่ยน โยกย้าย ให้พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน สำหรับบุคคลที่ย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นได้ ก็ให้พ้นจากหน้าที่การงานไป ซึ่งเท่ากับเป็นการลดค่าใช้จ่ายอันไม่จำเป็นขององค์กรออกไป ทั้งยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

11. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ทราบถึง สภาพของสถานที่ทำงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ หรืออาจรวมไปถึงสุขภาพของคนทุกคนในครอบครัวด้วย ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด ขวัญและกำลังใจ ตลอดจนประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งฝ่ายบริหารสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการได้เป็นอย่างดี

12. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้ พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ ไม่ต้องคอยกังวลที่จะประจบผู้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการที่ไม่ถูกต้อง เพราะเมื่อพนักงานรู้ว่า องค์กรมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมก็จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือนิยมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นอกจากนี้ ยังช่วยขจัดข้อขัดแย้งหรือความไม่พอใจของพนักงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย หรือการให้ออกจากงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นทางการจะช่วยให้ฝ่ายบริหารมีหลักการในการตัดสินใจที่จะระงับข้อขัดแย้งนั้นได้ ทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ลักษณะของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะประกอบด้วยเทคนิคและวิธีการประเมินผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีเทคนิควิธีที่สามารถ

ตอบสนองต่อลักษณะงาน ง่ายต่อการปฏิบัติ มีความยืดหยุ่นและสามารถใช้ผลการประเมินได้ตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างถูกต้อง ผู้ประเมินซึ่งมีส่วนสำคัญมากต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจะต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และใช้เกณฑ์มาตรฐานในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีจึงควรมีลักษณะ ดังนี้ (Davis, 1981, pp. 30 - 35)

1. ความน่าเชื่อถือ เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินผู้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งเปรียบเทียบกับอีกระยะเวลาหนึ่งที่ใกล้เคียง ๆ กัน ในสภาพงานและเหตุการณ์ที่ไม่เปลี่ยนแปลง หรือเมื่อผู้ประเมินหลายคนประเมินผู้ปฏิบัติงานคนเดียวกัน แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน ผลการประเมินจะต้องไม่มีความแตกต่าง

2. ความเที่ยงตรง ผลการประเมินจะต้องสามารถแสดงคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อหน่วยงานได้จริงนั่นคือ มิติต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานจะต้องถูกวัดอย่างถูกต้อง หรือรายการประเมินมีความเกี่ยวข้องกับงาน

3. ความสามารถในการแยกแยะ เทคนิควิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องสามารถแยกคนตามผลงานได้จริง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแยกได้ว่า บุคคลต่าง ๆ มีผลสำเร็จที่ต่างกันอย่างไรแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเกิดความไม่เป็นธรรม ดังนั้นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ประเมินใช้ดุลยพินิจได้มาก จึงอาจเกิดความผิดพลาดในการแยกแยะได้ง่าย

4. สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงได้ กล่าวคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องสอดคล้องกับลักษณะงาน มีองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้จริง เป็นที่เข้าใจง่าย สะดวก ในการใช้ และมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้กับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามเป้าหมายและสามารถใช้ผลย้อนกลับ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เช่น การปรับปรุงงาน และการพัฒนาบุคคล เป็นต้น

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

หน้าที่ในการปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอนดังนั้นคุณภาพการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะแสดงถึงความมีประสิทธิผลของการนำหลักสูตรไปใช้ เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้เกิด

เรียนการสอนมีคุณภาพหรือด้วยคุณภาพทั้งนี้คุณภาพของการปฏิบัติงานหรือการสอนของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่อำนาจให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง คุณภาพของการสอนจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

มาตรฐานครูสภา (2556, หน้า 68) ได้กำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาลือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ภัทธภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 12) ได้ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาลือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

Cheng and Tsui (1999, p. 142 อ้างถึงใน สนั่น ประจงจิตร, 2556, หน้า 43) เสนอว่า ครูจะมีประสิทธิผลเมื่อครูมีคุณภาพในการสอน ซึ่งรูปแบบนี้มีความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการสอนและกระบวนการของโรงเรียนอย่างไรก็ตามรูปแบบนี้มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าของนักเรียนด้วยเนื่องจากความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และประเภทของบุคลิกลักษณะของนักเรียน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ประสิทธิภาพการทำงานของครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือคุณลักษณะที่ดีของครูที่เกิดขึ้นจากผลของคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) ได้ให้

ความหมายไว้ว่า สมรรถนะความสามารถหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ด้วยคำจำกัดความนี้สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์การต้องการ ซึ่งตามโมเดลของการวิจัยสมรรถนะจึงเป็นตัวแปรเกณฑ์ ในขณะที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลเป็นตัวแปรที่ใช้ เกณฑ์ดังนั้นในการคัดเลือกองค์การต้องเน้นการวัดที่ตัวแปรทำนาย ซึ่งโดยทั่วไปคือการวัดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ดำรงตำแหน่ง และอาจใช้หลักการค้นหาพฤติกรรมในอดีตของผู้สมัครที่สอดคล้องกับพฤติกรรมในโมเดลสมรรถนะเพิ่มเติมขึ้น เพื่อให้การคัดเลือกได้ผู้ที่มีความน่าจะเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นมากที่สุด สำหรับตัวแปรเกณฑ์ หรือสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์การ

ต้องการนั้นใช้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การสื่อสารกับพนักงานถึง พฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ เพื่อให้ พนักงานมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการตามที่กำหนดไว้ในโมเดล สมรรถนะดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาให้พนักงานมีพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการด้วย

พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2554, หน้า 12) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและจะเกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะสำคัญส่วนบุคคลอื่นที่เป็นส่วนประกอบส่งผลให้ บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสพผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

นันทยา สร้อยพยอม (2554, หน้า 36) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ประสพความสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ ขององค์กรให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนด เป็นการจำแนก ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่น อย่างสมเหตุสมผล

เปรม สุวรรณภูฏ (2555, หน้า 15) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก และส่งผลต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ประสพผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่า โดยอย่างน้อยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่ซ่อนเร้นอยู่ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ และกลุ่มพฤติกรรมที่ถูกนำมาใช้จะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับภาระงาน ที่ปฏิบัติในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2559, หน้า 1) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นพฤติกรรม เชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถทั้งหมดของบุคคลที่สะท้อนหรือปรากฏ ออกมาในรูปของการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมที่องค์กรต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามแผนที่วางไว้ โดยสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ วิธีคิด อุปนิสัย และแรงจูงใจ โดยที่พฤติกรรมนั้นจะต้อง แสดงออกมาให้เห็นได้ บรรยาย หรือประเมินได้ รวมถึงสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้น ในตัวบุคคลได้

Duboiss and Rothwell (2004, p. 87) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรม (Behaviors) แรงจูงใจ (Motivations) และความรู้ (Knowledge) นั้น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานในองค์การนั้น ๆ

Mc Shane and Glinow (2008, p. 97) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ทักษะ ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ สิ่งที่มีอยู่ในตัวคนคนหนึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดี ส่งผลทำให้แสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล องค์กรหรือหน่วยงาน ให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ตามตำแหน่ง หรือประเภทของงานนั้น ๆ

ลักษณะของสมรรถนะ

ลักษณะของสมรรถนะ แสดงออกได้หลากหลายตามมุมมองของแต่ละแนวคิด เช่น มุมมองทางประเทศสหรัฐอเมริกา มองว่า สมรรถนะเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ที่พนักงานมีทักษะความรู้ และความสามารถที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้น ส่วนประเทศอังกฤษ มองว่าสมรรถนะเป็นผลลัพธ์ ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ที่เกิดจากการกำหนดเงื่อนไขในงานนั้น สามารถสรุปลักษณะสมรรถนะในมุมมองต่าง ๆ ได้ดังนี้ (Mclagan, 1997, pp. 40-47 อ้างถึงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2550, หน้า 14)

1. สมรรถนะต่างลักษณะงาน เป็นการแสดงว่าสมรรถนะต่าง ๆ สามารถแบ่งออกเป็นงานย่อย ๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้ เช่นงานทำความสะอาดพื้น งานย่อยคือ การเลือกไม้กวาด ซึ่งงานย่อยลงไปอีกก็จะมีความสามารถในการเลือกใช้ไม้กวาดว่าจะเลือกใช้ไม้กวาดอันใดในการทำงานที่จะเกิดประโยชน์สูงสุด
2. สมรรถนะตามลักษณะของผลลัพธ์ เป็นการแบ่งสมรรถนะออกเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งจะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์รวม
3. สมรรถนะตามลักษณะของผลกระทำ สมรรถนะลักษณะนี้ จำเป็นที่จะต้องค้นหาความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกขององค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการในการผลิตหรือการบริการ จากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ออกมาเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ และกำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ดังนั้น ผลที่ได้ จะสามารถออกแบบผลผลิตได้ ผลที่ได้ดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดพิมพ์เขียว ความต้องการของลูกค้าและแบบจำลองของผลผลิตต่อไป

4. สมรรถนะตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติ คนที่ฉลาดรอบรู้จะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะบ่งบอกว่า คนคนนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง โดยใช้สมรรถนะที่จะแสดงถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การกำหนดเป้าหมายการหาหนทางที่จะแก้ไขปัญหา เพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย เป็นตัวกำหนดความสำคัญในการทำงาน

5. สมรรถนะตามลักษณะของแต่ละคนที่มีอยู่ เป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการของสมรรถนะเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติซึ่งเป็นเรื่องยากมากที่จะเจาะจงว่าเป็นความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามได้ เป็นต้น

องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของ McClelland. (1993, p.52) มี 5 ส่วนคือ (เทียน ทองแก้ว, 2559, หน้า 51)

1. ความรู้ คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งอธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ / เจตคติ เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ประเภทของสมรรถนะ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553, หน้า 59-62) ได้อธิบายการจัดแบ่งสมรรถนะที่ใช้กันอยู่ในองค์การโดยส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถหลักหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลักที่คาดหวัง ต้องการให้พนักงานทุกคนมีเหมือนกัน ซึ่งความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะวิเคราะห์มาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ/พันธกิจ หรือนโยบายขององค์กรผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดความสามารถหลัก เพื่อใช้เป็นกรอบในการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงแต่ละสายงาน หรือกลุ่มงานต่าง ๆ จะร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดความสามารถหลักที่เหมาะสมของแต่ละองค์กร ทั้งนี้ ความสามารถหลัก ที่กำหนดขึ้นนั้นจะมีจำนวนไม่มากนัก ไม่เกิน 5 ข้อ ซึ่งความสามารถหลักของแต่ละสายงานองค์กรที่กำหนดขึ้นนั้นจะไม่เหมือนกัน

2. ความสามารถในการบริหารจัดการ หมายถึง ความสามารถด้านบริหารจัดการองค์กร อย่างไรก็ตามถึงแม้จะเรียกชื่อไม่เหมือนกัน แต่แนวคิดเหมือนกัน คือเป็นความสามารถที่คาดหวังจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานขึ้นไปที่ต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถด้านบริหารจัดการเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และคาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ทั้งนี้ ความสามารถด้านบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นในองค์กรจะมีจำนวนไม่มากนักประมาณไม่เกิน 5 ข้อ ผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ความสามารถด้านบริหารจัดการที่คาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรและผู้บริหารระดับสูงของแต่ละกลุ่มงาน หรือสายงานต่าง ๆ พบว่าโดยส่วนใหญ่ ความสามารถด้านบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นสำหรับผู้บริหารขององค์กร เช่น ความเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การวางแผนงาน วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การบริหารเปลี่ยนแปลง การสอนและการพัฒนาทีมงาน ความคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

3. สมรรถนะการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้าน ตำแหน่งที่มีหน้าที่ต่างกัน ของแต่ละตำแหน่งงานจะไม่เหมือนกัน พบว่าการกำหนด สามารถแบ่งแยกได้ 2 ส่วน ได้แก่

3.1 สมรรถนะการทำงานทั่วไป เป็นความสามารถตามสายงาน/สายวิชาชีพ ทั้งนี้องค์กรจะกำหนดสายงาน/สายวิชาชีพ โดยพิจารณาลักษณะงานที่เหมือนกัน จัดให้อยู่ในสายงาน/สายวิชาชีพเดียวกัน เช่น สายงานผลิต สายงานบุคคล และธุรการสายงานบัญชีและการเงิน สายงานขายและการตลาด เป็นต้น หลังจากนั้นจึงกำหนดความสามารถที่เหมาะสมกับสายวิชาชีพ โดยทุกตำแหน่งงานที่อยู่ในสาขาวิชาชีพนั้นจะมี สมรรถนะการทำงานทั่วไป ที่เหมือนกัน ซึ่งจะมีจำนวนข้อไม่มากนัก ประมาณ 2-3 ข้อ อาทิเช่น สมรรถนะการทำงานทั่วไป ของสายงานบุคคลและธุรการ

ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การติดต่อประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

3.2 สมรรถนะการทำงานเฉพาะ เน้นความสามารถเฉพาะงานที่ไม่เหมือนกันแตกต่างกันตามขอบเขตที่รับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งงาน พบว่า สมรรถนะการทำงานเฉพาะ จะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อ ตามขอบเขตที่แตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้วิเคราะห์หา สมรรถนะการทำงานเฉพาะก่อน หลังจากนั้นจึงให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ดังตัวอย่างตำแหน่งพนักงานฝึกอบรมจะมีความสามารถเฉพาะงานตามตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ด้านการฝึกอบรม ทักษะ การบริหารงานฝึกอบรม ความละเอียดรอบคอบ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากพนักงานสรรหาจะมีความสามารถเฉพาะงาน ได้แก่ ความรู้ด้านการสรรหาคัดเลือก ทักษะการสัมภาษณ์งาน และการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ เป็นต้น

ดังนั้น ในการกำหนด สมรรถนะ ทั้ง 3 ประเภทของแต่ละองค์การจะแตกต่างกัน พบว่า สมรรถนะ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่องค์การหลายแห่งได้นำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกำหนดให้น้ำหนักรวมมีค่าเท่ากับ 100% และมีน้ำหนักรวมมากระจายแบ่งสัดส่วนของ สมรรถนะ ทั้ง 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหารและ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ซึ่งน้ำหนักของ สมรรถนะ ทั้ง 3 แบบนี้ในแต่ละองค์การจะไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับว่าองค์การให้ความสำคัญกับประเภทใดมากกว่ากัน

เทียน ทองแก้ว (2559, หน้า 85) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะสามารถจำแนกได้ 5 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจาพนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก
2. สมรรถนะเฉพาะงาน หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น
3. สมรรถนะองค์การ หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะขององค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการ

ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทพอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ทีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทาเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมี สมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการ บริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการ ตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2556, หน้า 16) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน จำแนกได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนด เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันได้ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้หรือ ให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือ เกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถ กระทำได้มาก่อน โดยเฉพาะการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันเน้นผลสัมฤทธิ์ของการ ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยในบางครั้งก็จะต้องพิจารณาตัดสินตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็น ทั้งไปบ้าง เพื่อรังสรรค์งานที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์อย่างแท้จริง

1.2 การบริการที่ดี เป็นสมรรถนะที่เน้นความตั้งใจและความ พยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจน ของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ประชาชนคาดหวัง ที่จะได้รับการบริการที่ดี มีมาตรฐานจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น รวมทั้งข้าราชการเองก็จำเป็นที่ จะต้องปรับบทบาทของตนเองให้เป็นผู้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน เป็นความขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ด้วยเพราะปัจจุบันระบบการสื่อสารของโลกมีประสิทธิภาพทำให้ประชาชนในทุกส่วนของโลกได้รับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวทั่วถึงกันหมด การทำงานของข้าราชการจะต้องปรับการทำงานและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมองเห็นความสำคัญของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานของตนให้มากที่สุด

1.4 จริยธรรม เป็นการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพ ข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มหาตมะคานธี รัฐบุรุษของโลกชาวอินเดียได้กล่าวไว้ว่า “คุณธรรมคือ คุณงามความดี ซึ่งจะมียืนยงและยิ่งใหญ่อยู่ในประวัติบุคคลก็ต่อเมื่อกาลเวลา เป็นเครื่องพิสูจน์ คุณธรรมของคนดีที่ต้องมีก็คือ เป็นผู้สร้าง มิใช่เป็นผู้ทำลาย และเป็นผู้สนับสนุน มิใช่ผู้ขัดขวาง ผู้ขาดคุณธรรมพื้นฐานดังกล่าวนี้ทำให้คนดีที่สังคมต้องการไม่ผู้ได้ผ่านการพิสูจน์มาดีแล้ว ผู้นั้นได้ชื่อว่าเป็นรัฐบุรุษเอกของโลก” คุณธรรม จริยธรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำหน้าที่ของข้าราชการที่ดี

1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) เป็นความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร ในฐานะเป็นสมาชิกในทีม ในการแข่งขันฟุตบอลโลกที่ผ่านมา ทีมฟุตบอลทีมชาติบราซิลได้ชื่อว่าเป็นทีมที่เล่นเกมรุกได้ดีเลิศ แต่พลังของทีมที่ประสบความสำเร็จคือเป็นทีมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการเล่นที่เป็นกลุ่มก้อน แข็งแกร่งทั้งในด้านการรับและการรุก หากเปรียบเทียบกับการทำงานแล้วก็คือ “การทำงานร่วมกันเป็นทีม” รับผิดชอบงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันด้วยทีมงานนั่นเอง (สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551, หน้า 4)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะ

ประจำกลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ)
สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะด้วยกัน คือ

- 2.1 การคิดวิเคราะห์
- 2.2 การมองภาพองค์รวม
- 2.3 การพัฒนาศักยภาพคน
- 2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่
- 2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล
- 2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 2.7 ความเข้าใจผู้อื่น
- 2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
- 2.9 การดำเนินการเชิงรุก
- 2.10 ความถูกต้องของงาน
- 2.11 ความมั่นใจในตนเอง
- 2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- 2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
- 2.14 สภาวะสภาวะผู้นำ
- 2.15 สุนทรียภาพทางศิลปะ
- 2.16 วิสัยทัศน์
- 2.17 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
- 2.18 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- 2.19 การควบคุมตนเอง
- 2.20 การให้อำนาจแก่ผู้อื่น

โดยงานที่จัดอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันจะมีลักษณะงาน วัตถุประสงค์
ของงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานคล้ายคลึงกัน ดังนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกัน
ไม่ว่าจะตำแหน่งหนึ่งใดควรมีสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำงาน) เหมือนกัน
เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ กลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทยมี 18 กลุ่มงาน
ดังนี้

1. กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป
2. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน

3. กลุ่มงานให้คำปรึกษา
4. กลุ่มงานบริหาร
5. กลุ่มงานนโยบายและวางแผน
6. กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา
7. กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน
8. กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา
9. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
10. กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย
11. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
12. กลุ่มงานส่งเสริมความรู้
13. กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ
14. กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม
15. กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน
16. กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน
17. กลุ่มงานการปกครอง
18. กลุ่มงานอนุรักษ์

สมรรถนะครู

สมรรถนะของครูมีกรอบความคิดมาจากแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้นคือ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ ประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 25)

1. สมรรถนะหลัก (มี 5 สมรรถนะ)
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (มี 6 สมรรถนะ)
 - 2.1 การออกแบบการเรียนรู้
 - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 2.5 ภาวะผู้นำครู
 - 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ

จัดการเรียนรู้

สมรรถนะหลัก

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับ

ผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

(Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถ

ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนหมายถึง

การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย

เพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนา งานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและ

พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร สถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สรุปจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องได้รับผลประโยชน์สูงสุดและจะพิจารณาได้จากผลงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 3) ประกอบด้วย

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
2. การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ
5. ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย และอำเภอภูพาน อำเภอกุตุบาก โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางด้าน เศรษฐกิจ และการค้า เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตรประชากรรวมทั้งสิ้น 287,748 คน ขนาดพื้นที่ 2,928 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 192,822 คน ขนาดพื้นที่ 1,023.37 ตารางกิโลเมตร อำเภอกุสุมาลย์ 45,833 คน ขนาดพื้นที่ 454 ตารางกิโลเมตร อำเภอโคกศรีสุพรรณ 33,876 คน ขนาดพื้นที่ 212 ตารางกิโลเมตร อำเภอโพนนาแก้วจำนวน 36,029 คน ขนาดพื้นที่ 352 ตารางกิโลเมตร อำเภอเต่างอย 25,397 คน ขนาดพื้นที่ 328 ตารางกิโลเมตร อำเภอภูพาน 36,217 คน ขนาดพื้นที่ 559 ตารางกิโลเมตร และอำเภอกุตุบาก 32,257 คน มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิมประกอบด้วย เผ่าภูไท ย้อ กระเลิง โส้ ไทยลาว และโย้ย

ภูมิประเทศและภูมิอากาศ พื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 172 เมตร ตอนกลางเป็นที่ราบต่ำเหมาะแก่การทำนา มีหนองหารเป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 77,016 ไร่ อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 26.77 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ย 1,449.9 มิลลิเมตรต่อปีการคมนาคมเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จัดตั้งที่อำเภอเมืองสกลนคร เป็นศูนย์กลางการคมนาคมของจังหวัดและอำเภอเขตปริณทลการคมนาคมติดต่อทางรถยนต์ อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 42 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอกุตุบาก อำเภอไกลที่สุด 22 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อาชีพและสถานภาพทางเศรษฐกิจ ในเขตชุมชนเมืองอาชีพค้าขาย อุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์จากการเกษตรกรรม สำหรับชุมชน อำเภอรอบนอกมีอาชีพทำนา

ทำไร่ มีระบบชลประทานขนาดย่อม สนับสนุน ส่งเสริมรายได้ และสภาพเศรษฐกิจเฉลี่ย อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง



ภาพประกอบ 2 แผนที่แสดงเขตบริการ สพป.สกลนคร เขต 1

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2562, หน้า 2)

2. สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 175 แห่ง ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนสถานศึกษาแยกรายอำเภอ

จำนวนโรงเรียน แยกตามอำเภอ	สปป. สกลนคร เขต 1				
	ประถม	ขยายโอกาส	สถานะ		รวมทั้งสิ้น
			เอกเทศ	สาขา	
เมืองสกลนคร	50	21	70	1	71
กุสุมาลย์	21	5	25	1	26
โพนนาแก้ว	8	12	20	-	20
โคกศรีสุพรรณ	12	6	18	-	18
ต่างดอย	5	5	10	-	10
ภูพาน	8	8	16	-	16
กุตบาก	6	8	14	-	14
รวมทั้งสิ้น	110	65	173	2	175

ตาราง 3 จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามรับการศึกษาที่จัดสอน

ระดับชั้น	สพป. สกลนคร เขต 1	
	โรงเรียน	รวม
อนุบาลระดับเดียว	-	-
อนุบาล - ประถม	104	104
อนุบาล - มัธยมต้น	64	64
อนุบาล - มัธยมปลาย	1	1
ประถมศึกษาในระดับเดียว (ป.1-ป.6)	6	6
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3)	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้นตอนปลาย	-	-
รวมทั้งหมด	175	175

ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ สพป. สกลนคร เขต 1 (2562, หน้า 4-5)

3. การขับเคลื่อนนโยบาย สพป. สกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ และดำเนินการโครงการตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา (Good Governance) รวมทั้งยึดมั่นประกาศพันธะสัญญาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 8 วาระ คือ

- 3.1 เพิ่มผลสัมฤทธิ์
- 3.2 สร้างจิตรักชาติ
- 3.3 เปิดโอกาสการศึกษา
- 3.4 พัฒนาสู่อาเซียน
- 3.5 โรงเรียนมาตรฐาน
- 3.6 สำนักงานล้ำเลิศ
- 3.7 นักเรียนเป็นเลิศได้พัฒนา
- 3.8 พร้อมถ่วงหน้าปทุมวัย

4. แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาและ ขับเคลื่อนการยกระดับผลการทดสอบระดับชาติ สำหรับโรงเรียนทุกแห่งโดยได้ดำเนินการร่วมกัน เพราะ ผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบระดับชาติ เป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สำคัญของผลสำเร็จในการจัดการศึกษาตามหลักสูตร ของสถานศึกษา และถือว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่เป็นหน่วยปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมาย

ดังนั้นการที่จะสามารถทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นส่งผลทำให้นักเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดีและมีกระบวนการที่เป็นรูปธรรม จึงได้กำหนดแนวทางการ ขับเคลื่อนการยกระดับผลการทดสอบระดับชาติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นต่อไป

4.2 เป้าประสงค์

4.2.1 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบ NT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคะแนนเฉลี่ย สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกด้าน

4.2.2 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีคะแนน ค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

4.2.3 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคะแนน ค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

4.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

4.3.1 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบ NT ประจำปี การศึกษา 2562 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกด้าน (ด้านภาษา ด้านคิดคำนวณและด้านเหตุผล)

4.3.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบ O-NET ประจำปี การศึกษา 2562 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระ

4.3.3 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบ O-NET ประจำปี การศึกษา 2562 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระ

4.4 ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการขับเคลื่อนการยกระดับผลการทดสอบระดับชาติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีดังนี้

4.4.1 การพัฒนาระบบปฏิบัติการในชั้นเรียน

4.4.2 การพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา

4.5 แนวทางการปฏิบัติ

4.5.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบปฏิบัติการในชั้นเรียน มีรูปแบบในการปฏิบัติการ ดังนี้

4.1.1.1 การนิยามปัญหา เป็นการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลผลการจัดการศึกษาในปีที่ผ่านมา และเปรียบเทียบกับสิ่งที่ต้องการจะทำให้ทราบว่าสิ่งที่เป็นปัญหาในการจัดการศึกษาที่ผ่านมา มีปัญหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใด มาตรฐานการเรียนรู้อะไรและในตัวชี้วัดไหน (สิ่งที่ควรรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ รายงานผลการทดสอบ O-NET ของ สทศ. ดังนี้

1) รายงานผลการทดสอบฉบับที่ 2 : ค่าสถิติระดับโรงเรียน
แยกตามมาตรฐาน

2) รายงานผลการทดสอบฉบับที่ 5 : ค่าสถิติระดับโรงเรียน
แยกตามสาระการเรียนรู้

3) รายงานผลการทดสอบฉบับที่ 6 : ค่าสถิติระดับโรงเรียน
แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

4) ผลการทดสอบวินิจฉัยครั้งที่ 2

4.1.1.2 การเป็นการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาแล้วพิจารณาเรียงลำดับปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข โดยเร่งด่วน

4.1.1.3 การพัฒนาแผนปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ (Develop action plans) เป็นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน/ตัวชี้วัดที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข โดยดำเนินการ ดังนี้

1) นำมาตรฐานและตัวชี้วัดที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขมาวิเคราะห์พฤติกรรมและเนื้อหาที่ ต้องการให้เกิดกับนักเรียนโดยตอบคำถาม 2 ข้อ ดังนี้

1.1) สิ่งที่ต้องการให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้

คืออะไร

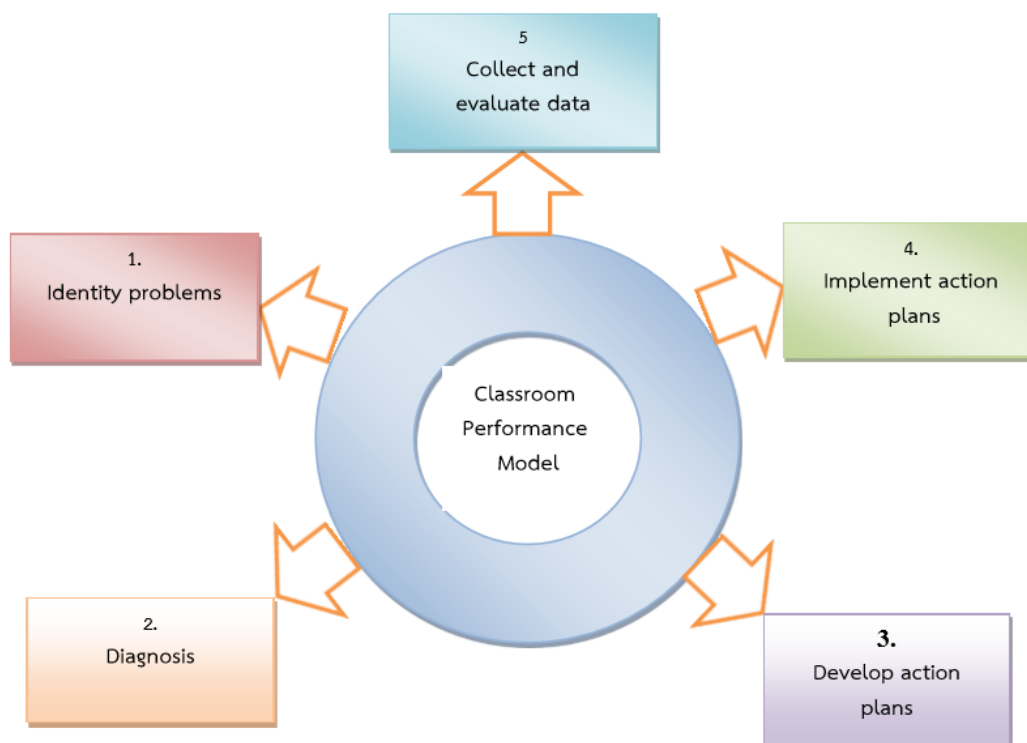
1.2) สิ่งที่นักเรียนต้องการเรียนรู้คืออะไร

2) ออกแบบกิจกรรมที่จะทำให้ให้นักเรียนเกิดพฤติกรรม และเกิดความรู้ที่วิเคราะห์ได้จาก ข้อ 1)

3) เขียนแผนการจัดกิจกรรมการพัฒนา โดยควรมีองค์ประกอบ อย่างน้อย ดังนี้ ชื่อแผน กิจกรรม จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาที่จะสอน กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และการวัดประเมินผล

4.1.1.4 นำแผนสู่การปฏิบัติ เป็นการนำแผนที่พัฒนาไปสู่การจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยมีผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์หรือผู้เชี่ยวชาญ สังเกตชั้นเรียน

4.1.1.5 รวบรวมข้อมูลและประเมินข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการปฏิบัติการในชั้นเรียน สพป.สกลนคร เขต 1
ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2562, หน้า 57)

4.5.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา รูปแบบการนิเทศเพื่อยกระดับผลการทดสอบระดับชาติของโรงเรียน ภาคเรียนที่ 1/2562 มีขั้นตอนดังนี้

4.5.2.1 การเตรียมการนิเทศ มีการประชุมวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดเป้าหมายในการนิเทศ รูปแบบการนิเทศ และกิจกรรมการนิเทศ

4.5.2.2 การนิเทศ การดำเนินการนิเทศ มีกิจกรรมการนิเทศ ดังนี้

1) นิเทศ ตรวจสอบการเตรียมความพร้อมในการเปิดภาคเรียนที่1/2562 ในด้าน ต่าง ๆ (โดยการสุ่มโรงเรียนในแต่ละศูนย์อำนาจการเครือข่าย) ดังนี้

1.1) การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรสู่ห้องเรียน รวมถึงความพร้อมในการ จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

12) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนตามโครงการโรงเรียนคุณธรรม

1.3) การใช้กระบวนการ PLC ในการขับเคลื่อนการยกระดับ

คุณภาพนักเรียน

1.4) การเตรียมความพร้อมในการแข่งขันงาน

ศิลปหัตถกรรมนักเรียน

2) นิเทศและดำเนินการทดสอบด้วยแบบทดสอบวินิจฉัย

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

3) นิเทศชั้นเรียนแบบคลินิก แบบมีส่วนร่วมเป็นการนิเทศชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ โดยมีขั้นตอนการนิเทศ ดังนี้

3.1) ประชุมก่อนการนิเทศ เป็นขั้นที่ประชุมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีขั้นตอนดังนี้

3.1.1) ทบทวนวิเคราะห์ปัญหาการทดสอบ NT, O-NET และการทดสอบวินิจฉัยเพื่อ กำหนดปัญหาที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน และแนวทางแก้ไขปัญหา

3.2) ออกแบบกิจกรรมแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน

3.3) ดำเนินการนิเทศชั้นเรียน โดยการสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยผู้นิเทศ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์

3.4) ดำเนินการสะท้อนผลการนิเทศ โดยการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผลการจัดการ เรียนรู้และแนวทางการการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4) นิเทศและดำเนินการทดสอบด้วยแบบทดสอบวินิจฉัยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมีศึกษานิเทศก์ ร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่าย เพื่อตรวจสอบ ผลการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพผู้เรียนที่ผ่านมา เพื่อเป็นข้อมูลให้กับสถานศึกษาในการปรับปรุงให้มีความ พร้อมในการทดสอบ O-NET ในปีการศึกษาต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร

ธนพร มากระจัน (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่างคือสถานศึกษา 47 แห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทนจำนวน 1 คน และครูจำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 188 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารตามแนวคิดของกริฟฟิน (Griffin) และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ 2556 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด 3. ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มีสัช สามี๊ะ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานและเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหาร

วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน และเพื่อประมวล ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 33 คน ผู้จัดการ จำนวน 33 คน และหัวหน้าฝ่ายบริหาร จำนวน 132 คน รวมทั้งหมด 198 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบที และค่าการทดสอบเอฟ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี มีทักษะการบริหารงาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย คือทักษะการบริหารงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านวิชาการ และทักษะด้านความคิดรวบยอด ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งทางการบริหารที่ต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดที่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ที่ถูกต้องและควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะด้านการจัดการความขัดแย้ง ควรมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคนิคการคาดการณ์และการทำนายแนวโน้มของโรงเรียน การนิเทศ การจัดการแหล่งเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาหลักสูตร

อุไรวรรณ รักยิ้ม (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทักษะการบริหารกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความรู้ความคิด 2) การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดระบบบริหาร และสารสนเทศ และอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการจัดทำให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=0.93$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศศิตา เพลินจิต (2558) ที่ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้ และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง 2) การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21

ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความ แตกต่างกัน

สุนันท์ ฝอยหิรัญ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการศึกษาปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารและทักษะการบริหารกับ ความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และ 4) ปัจจัยการบริหารงานที่สัมพันธ์กับ ความผูกพันของครูและปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจ จำแนกรายข้อเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เท่ากับ 0.27-0.76 ค่าอำนาจ จำแนกรายข้อเกี่ยวกับการใช้ทักษะการบริหาร เท่ากับ 0.24-0.73 สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์ สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การใช้ทักษะการบริหาร และความผูกพันของครูของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้ทักษะ การบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยที่พยากรณ์ ความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มี 9 ตัวแปร โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 80.90 ($R^2 = .809$)

เจษฎา มีตา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุดคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิคและลำดับสุดท้าย คือ ทักษะทางความรู้ ความคิดระยะที่ 2 การศึกษา แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์ กลุ่มเป้าหมายจำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ แจกแจงเป็นรายด้านที่ได้คะแนนเฉลี่ย น้อยที่สุดจากระยะที่ 1 ทั้ง 3 ด้าน ดังต่อไปนี้ ด้านทักษะทางความรู้ ความคิด (cognitive skills) คือ ให้ขวัญ กำลังใจ ในการบริหารบุคลากรในการทำงานในโรงเรียน ให้ถูกต้อง ตามกฎ ระเบียบ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอให้ทันเทคโนโลยี นำมาใช้ในการทำงาน ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด ศึกษาปัญหาอย่างรอบด้านด้วยเหตุผลและใจเป็นกลาง และหาทางแก้ปัญหาหลาย ๆ ด้านด้านทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skills) คือ ผู้บริหารต้องบริหารตนเองให้เป็นคนมีระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีจะสร้างสะพานเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดี ทั้งระหว่าง 4 งาน ในโรงเรียน และหน่วยงานภายนอก มีการใช้สื่อในการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายช่องทาง เทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม มีการระดมความคิดจากหลากหลายภาคส่วนในการ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และศึกษาวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานด้านทักษะด้านผู้นำ คือ ใช้หลักธรรม ฆราวาสธรรม 4 ในการบริหารงาน ได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ ผู้บริหารต้องเป็นนักปฏิบัติสามารถลงมือปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ หรือทำให้ เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหลักธรรมในการบริหารงาน เช่น ธรรมาภิบาล ในการบริหาร ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา

วัชรภรณ์ สุวรรณประทีป (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ทักษะ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 การดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและ

เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ประชากร มีจำนวน 184 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60–1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.920 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ใช้ความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 สรุปผลได้ดังนี้ 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านมนุษย ด้านความคิด รวบยอด และด้านเทคนิควิธี ตามลำดับ 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีทักษะการบริหารมากกว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตาม ประสบการณ์ โดยรวม ด้านมนุษย และด้านความคิดรวบยอด แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากมีทักษะ การบริหารมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อย

ประภัสสร สุขสวัสดิ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ทักษะการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่าย ลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยใน ครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 128 คนการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ผลการศึกษา ครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษย ทักษะทางความรู้ ความคิด และทักษะทางเทคนิค และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ปณิดา ใจดี (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ทักษะการบริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) 2) เพื่อหาแนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน หัวหน้าฝ่าย 4 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน และครูโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) จำนวน 22 คน รวมทั้งสิ้น 35 คน ตัวแปรที่ศึกษาคือ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามแนวคิดของ เดรดและโรว์ (Drake and Roe) ประกอบด้วย ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษา และการสอน ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านมโนภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านการศึกษาและ การสอน ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านมโนภาพ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ดังนี้

(1) ทักษะผู้บริหารด้านมโนภาพ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้าน เพื่อนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีการประชุมวางแผนงานกับคณะครู ร่วมมือกันการวิเคราะห์และวางแผน (2) ทักษะผู้บริหารด้านมนุษย ผู้บริหารควร ให้ความสำคัญกับตนเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการ ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ศักยภาพ ของบุคลากรในโรงเรียน และใช้การบริหารงานแบบความร่วมมือ (3) ทักษะผู้บริหาร ด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารควรพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทาง ในการบริหารงาน ควรศึกษาหาความรู้โดยการอบรมพัฒนา

จงดี เพชรสังคุณ (2563) ได้ทำการศึกษา ทักษะของผู้บริหารกับความ เป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน สรุปผลการศึกษาได้ว่า การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูป การศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ 5 ทักษะ คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะด้านความรู้ความคิดและทักษะด้านการศึกษาและการสอน นอกจากนี้ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีปัญญา มีความรู้ความสามารถและใช้การวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ เพื่อปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงคือคุณแจ่งสำคัญ ของการปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืนและเพื่อความ เป็นเลิศของสถานศึกษา

อิศรา หาญรักษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาทักษะการ บริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาทักษะการ บริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัด นครพนม ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 351 คน แบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 117 คน และครูผู้สอน จำนวน 234 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทักษะการ บริหารงานของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากส่วนประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด 2) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันโดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันโดยรวมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 6) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเทคนิค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ร้อยละ 8.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .14934$ 7) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ทักษะ ได้แก่ (1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ความสามารถในการมององค์การได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อให้้องค์การสมบูรณ์โดยส่วนรวม ด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์การ (2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ได้แก่ ความสามารถในการใช้ความรู้วิธีการเทคนิค และเครื่องมือที่จำเป็นเพื่อผลสำเร็จของงาน ที่ได้มาจากกระบวนการการศึกษาและการฝึกอบรม ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านเทคนิค ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจทำงานร่วมกับผู้อื่นและทำให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ การจูงใจคนและการประยุกต์ความเป็นผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน

ศรินทิพย์ ธนะวดี (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการตัดสินใจ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการวินิจฉัย ทักษะด้านการปฏิบัติงาน และทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทักษะด้านการบริหารเวลา ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบทักษะ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน ประเภทโรงเรียนมีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ

ประจำสายงานของครู

สุธิ บุรณะแพทย์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 271 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบ สอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักทั้ง 4 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา ตนเอง ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการ บริการที่ดี และด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) สมรรถนะประจำสายงานทั้ง 5 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้และ ด้านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติ ในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3) เปรียบเทียบ

เกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูทั้ง 4 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่ ปรากฏว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกัน นั่นคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก 4. เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูทั้ง 5 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิรัชฐา อัดโถปกรณ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะประจำสายงาน 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ 3) อิทธิพลของสมรรถนะประจำสายงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด จำนวน 120 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะประจำสายงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนห้วยยอด ($R^2 = .711$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนห้วยยอด ได้แก่ภาวะผู้นำครู ($Beta = .352$) การพัฒนาผู้เรียน ($Beta = .335$) การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน($Beta = .277$)

นันทิยา พุเพื่อง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามทัศนะของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานตามทัศนะของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 46 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .25-.80 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่าง ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำ ค่าเฉลี่ยไปทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จำแนกตามช่วงชั้นที่ทำการสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ชินกมล ประสาทร์ และ อมรรัตน์ สนั่นเสียง (2559, บทคัดย่อ)

ได้ทำการศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะครู 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 127 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามสมรรถนะครูมีค่าความเชื่อมั่น .97 และแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านและ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริกร ชาลีกัน และพา อักษรเสื่อ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น และ 3) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวนทั้งหมด 399 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินกลยุทธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยค่าดัชนี PNI Modified ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านการสื่อสาร 1.2) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ 1.3) ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี 1.4) ด้านการวัดและประเมินผล 1.5) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 1.6) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ 16 มาตรการและ 44 ตัวชี้วัด ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มความสามารถการใช้สื่อเทคโนโลยี กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษให้ได้ตามมาตรฐานสากล 4) ยกระดับความสามารถให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล กลยุทธ์ที่ 5 ยกระดับการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย กลยุทธ์ที่ 6 เพิ่มศักยภาพการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อเพิ่มพูนปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวก

ภัทรพงษ์ สันเทพ (2564, หน้า 244) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Dennin (1998, p. 86-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับผลกระทบวิธีการนิเทศด้วยตนเอง สำหรับผู้รับการอบรมเป็นผู้แนะแนว พบว่า วิธีการนิเทศด้วยตนเองเพื่อเพิ่มการพัฒนาครู มืออาชีพและความสามารถในการนิเทศให้เกิดการพัฒนาอัตโนมัติ โดยใช้สถิติแบบ Non-Parametri ในการทดสอบผลกระทบดังกล่าว ปรากฏว่าไม่มีผลกระทบต่อการนิเทศ ตนเองแต่อย่างใด

McAllister (2006, p. 12) ได้ศึกษาการประเมินสมรรถนะขั้นพื้นฐานใน ตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพร้อมเพรียงและเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน สามารถระบุได้ว่า การปฏิบัติงานควรมีความเชี่ยวชาญ ความมั่นใจ ความสามารถที่เพียงพอ เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความสามารถที่จะทำให้สิ่งเหล่านั้น เพิ่มขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติในการปฏิบัติงาน การประเมินถูกปรับปรุงบนพื้นฐานของข้อมูล ข่าวสารที่รวบรวมจากการพัฒนาในครั้งแรกของการประเมินความสามารถและ ความก้าวหน้าการพัฒนาที่ต้องการเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ ซึ่งการค้นคว้าวิจัยนี้จะช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาอาชีพอย่างมีคุณภาพ

Farooq, Chaudhry, Shafiq, and Berhanu (2011, pp. 1 – 14) ได้ศึกษา ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในเมืองหลวง ของปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และผู้ปกครอง มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญของนักเรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวม

Vernez (2012, Abstract) การศึกษาครั้งนี้ ได้รายงานสถานะเชิงปริมาณ และคุณภาพในการดำเนินการของโรงเรียน การจัดการตาม (SEM) ในอินโดนีเซีย ระบุ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ที่ประสบความสำเร็จของ SBM และประเมินผล SEM ความสำเร็จของนักเรียนแปดปี หลังจากการก่อตั้ง ผลการวิจัย ผู้เขียนอยู่บนพื้นฐานการ

สำรวจของผู้ว่าจ้าง ครู โรงเรียน คณะกรรมการ และผู้ปกครอง การสำรวจ ของเจ้าหน้าที่
 อำเภอก การปรับปรุงที่สำคัญในความสามารถของผู้ว่าจ้าง ครู และชุมชน เพื่อให้เป็นผู้นำ
 ในการพัฒนาทางเลือกในการเขียนโปรแกรมเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการศึกษา
 ในประเทศ และมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนในการกำกับดูแลของโรงเรียน
 การดำเนินการของ SBM เพื่อให้ห่างไกล ได้พบกับความสำเร็จ แม้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่
 รายงานว่า พวกเขามีอิสระที่จะทำให้โรงเรียนในการตัดสินใจ พวกเขาบอกว่า พวกเขา
 ไม่ได้ใช้ประโยชน์จากมันโดยการเปลี่ยนแปลงโปรแกรมการเรียนการสอนอย่างมีนัยสำคัญ
 และหัวเมืองยังคงมีอิทธิพลต่อนโยบาย และการปฏิบัติของโรงเรียน คณะกรรมการ
 และมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียน กิจกรรมเล็กน้อย ทั้งแสดงทัศนคติของโรงเรียน
 และให้ความเคารพกับโรงเรียน พนักงานทั้งหมด ผู้มีส่วนได้เสีย ในระดับที่บอกว่า พวกเขา
 ไม่ได้ เตรียมความพร้อมที่จะให้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพการดำเนินการปรับปรุง
 และผลลัพธ์ของ SBM ในอินโดนีเซีย โรงเรียนสามารถเพิ่มพนักงานเพื่อทำการ
 เปลี่ยนแปลง การดำเนินงานและการเรียนการสอนและการพัฒนาความสามารถ
 ในการสนับสนุนเขตโรงเรียนและ SBM ต่อท้ายคือ 1) เขตตัวอย่าง Memo 2) เมื่อข้อมูล
 จำเพาะสำหรับ การทดสอบ เกรด 5 นักเรียนในภาษาและคณิตศาสตร์ 3) ปัจจัยที่
 เกี่ยวข้องกับ SBM และ ผลงานของนักเรียน

Dehghani, Gharooni and Arabzadeh (2014, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ชีต
 ความสามารถ พฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่
 ในประเทศอิหร่าน (Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational
 Efficiency in Iranian Headquarter Education) ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้องค์กรเกิด
 ประสิทธิภาพสูงสุด โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานใหญ่จำนวน 165 คน
 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพและพฤติกรรมของพนักงาน
 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างศักยภาพและพฤติกรรมของพนักงาน มีความสัมพันธ์
 เชิงบวกในทุกมิติที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าครูผู้สอน
 จะมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคุณภาพเพียงใดนั้น
 ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารโรงเรียน
 กระบวนการบริหาร ทักษะสำหรับผู้บริหาร การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 ทักษะการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินการบริหารประสบผลสำเร็จ

อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมี 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ทักษะทั้ง 3 ประการนี้เป็นทักษะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในองค์การธุรกิจ ต่อมาเป็นผู้นำ ทักษะทั้ง 3 นี้มาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้องค์ประกอบของทักษะทางการ บริหารของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการศึกษา และการสอน 5) ทักษะด้านความรู้ความคิด

และการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามแนวคิด ทฤษฎี มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้คือ สมรรถนะประจำสายงานของครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการ ชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 175 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,460 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 192 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,268 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie and Morgan

(บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) จำนวน 331 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัย ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 264 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยใช้ประชากรจากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยกำหนดให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ ขนาดเล็ก 65 โรงเรียน ขนาดกลาง 102 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน

2.2 สุ่มโรงเรียนเพื่อกำหนดเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 40 ของโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดกลางแต่ละอำเภอ เนื่องจากโรงเรียนที่มี ขนาดใหญ่มีน้อยผู้วิจัยจึงเลือกโรงเรียนทุกโรงเรียน จำนวน 8 โรงเรียน และใช้การสุ่ม อย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากตามรายชื่อโรงเรียนจำแนกตาม ขนาดแบบใส่คืนได้โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 โรงเรียนแบ่งตามขนาด ดังนี้

ขนาดเล็ก 26 โรงเรียน

ขนาดกลาง 41 โรงเรียน

ขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน

2.3 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารจะจงผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับเลือก เป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง รวม 75 คน

2.4 เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนแต่ละขนาดมีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 2.2 เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนจะได้ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนละ 2 คน ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนละ 4 คน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ กำหนดครูผู้สอนโรงเรียนละ 6 คน ได้กลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน จำนวน 264 คน ดังนี้

ขนาดเล็ก 52 คน

ขนาดกลาง 164 คน

ขนาดใหญ่ 48 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 75 คน และครูผู้สอน

2.5 เพื่อให้ง่ายต่อการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจึงกำหนดแยกโรงเรียนในแต่ละขนาด โดยใช้เกณฑ์การกำหนดจำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มร้อยละ 40 แต่เนื่องจากมีการบดเคาะจึงได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มแยกตามตามขนาดของโรงเรียน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 4-7

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	65	486	551	26	52	78
ขนาดกลาง	106	1,385	1,491	41	164	205
ขนาดใหญ่	21	397	418	8	48	56
รวมทั้งสิ้น	192	2,268	2,460	75	264	339

ตาราง 5 แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
1	บ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา	1	7	8	1	2	3
2	บ้านดอนหมุโพธิ์ศรี (ชุมชนพัฒนา)	1	8	9	1	2	3
3	ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	8	9	1	2	3
4	ชุมชนเชียงเครือราษฎร์รังสรรค์	1	9	10	1	2	3
5	บ้านดอนเชียงคุณ	1	5	6	1	2	3
6	ดงชนเหล่าแมตบำรุงวิทย์	1	6	7	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
7	บ้านกุดแห่	1	7	8	1	2	3
8	บ้านนาแก	1	8	9	1	2	3
9	บ้านดงขวาง	1	8	9	1	2	3
10	บ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ์	1	5	6	1	2	3
11	บ้านนากับแก	1	3	4	1	2	3
12	บ้านพะโค	1	7	8	1	2	3
13	นาออยคำสะอาด	1	7	8	1	2	3
14.	บ้านนาเพียงเกษณธิราษฎร์สามัคคี	1	12	13	1	2	3
15	บ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ	1	10	11	1	2	3
16	บ้านอุมจาน	1	13	14	1	2	3
17	แก่งคำประชาสามัคคี	1	8	9	1	2	3
18	บ้านดามวงค์	1	6	7	1	2	3
19	บ้านนาสีนวล	1	12	13	1	2	3
20	บ้านหนองแขโนนมาลา	1	11	12	1	2	3
21	โพนบกผดุงศาสตร์	1	6	7	1	2	3
22	บ้านวังปลาเชื่อม	1	7	8	1	2	3
23	บ้านใหม่พัฒนา	1	11	12	1	2	3
24	บ้านกวนบูน	1	6	7	1	2	3
25	บ้านคอนอย	1	10	11	1	2	3
26	บ้านเชิงคอย	1	6	7	1	2	3
รวม		26	206	232	26	52	78

ตาราง 6 แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียน
ขนาดกลาง

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
1	บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	15	16	1	4	5
2	ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	1	22	23	1	4	5
3	บ้านโคกกองสหมิตรวิทยาคาร	1	24	25	1	4	5
4	นายอวัฒนา	1	16	17	1	4	5
5	ทุ่งมนพิทยาคาร	1	16	17	1	4	5
6	บ้านหนองมะเกลือ	1	18	19	1	4	5
7	บ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์อุทิศ	1	18	19	1	4	5
8	บ้านหนองไผ่	1	19	20	1	4	5
9	สกลนคร (วันครู 2501)	1	14	15	1	4	5
10	บ้านกสมโสภา	1	12	13	1	4	5
11	ชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม	1	15	16	1	4	5
12	บ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์	1	20	21	1	4	5
13	บ้านนาคำวิทยาคาร	1	17	18	1	4	5
14	บ้านลาดกระเซอ (คุรุราษฎร์ชูวิทย์)	1	22	23	1	4	5
15	ชุมชนนิรมัย	1	15	16	1	4	5
16	นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	1	33	34	1	4	5
17	บ้านม่วงวิทยา	1	19	20	1	4	5
18	ชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211	1	14	15	1	4	5
19	บ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	1	21	22	1	4	5
20	บ้านวังศิริราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	4	5
21	บ้านหนองกอมป่าขาว	1	11	12	1	4	5

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
22	บ้านแมตนาทม	1	24	25	1	4	5
23	บ้านโพหนองประชาอุทิศ	1	12	13	1	4	5
24	บ้านห้วยยาง	1	18	19	1	4	5
25	บ้านเนินสูง	1	22	23	1	4	5
26	นาแก้วพิทยาคม	1	19	20	1	4	5
27	บ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ	1	14	15	1	4	5
28	อนุบาลโพธิ์นาแก้ว	1	16	17	1	4	5
29	บ้านโพธิ์วัฒนาวินิต	1	21	22	1	4	5
30	บ้านนาจาน	1	16	17	1	4	5
31	บ้านกอกปลาชีวนาโต	1	20	21	1	4	5
32	อนุบาลภูพาน	1	22	23	1	4	5
33	เขื่อนน้ำพุง	1	21	22	1	4	5
34	ชุมชนบ้านสร้างค้อ	1	19	20	1	4	5
35	บ้านหุบเสลา	1	15	16	1	4	5
36	บ้านจันทร์เพ็ญ	1	15	16	1	4	5
37	อนุบาลเต่างอย	1	28	29	1	4	5
38	บ้านดงหลวง	1	19	20	1	4	5
39	บ้านกลาง (ผดุงราษฎร์วิทยา)	1	21	22	1	4	5
40	บ้านค้อใหญ่	1	17	18	1	4	5
41	บ้านนาขาม	1	13	14	1	4	5
รวม		41	747	788	41	164	205

ตาราง 7 แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียน
ขนาดใหญ่

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
1	อนุบาลสกลนคร	4	89	93	1	6	7
2	เชิงชุมราษฎร์นุกูล	5	105	110	1	6	7
3	เมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง)	2	46	48	1	6	7
4	ท่าแร่วิทยา	1	27	28	1	6	7
5	อนุบาลกุสุมาลย์	3	34	37	1	6	7
6	บ้านโพธิ์แพ่ง เจียรนวนนทอุทิศ 5	2	40	42	1	6	7
7	อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	2	31	33	1	6	7
8	กุดบากรราษฎร์บำรุง	2	25	27	1	6	7
รวม		21	397	418	8	48	56

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อันประกอบด้วย สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับทักษะทางการ

บริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีทักษะทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีทักษะทางการบริหารอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีทักษะทางการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีทักษะทางการบริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีทักษะทางการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด
- โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้
(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197)
- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม
2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำ 1) ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มากำหนดเป็นตัวแปรตาม
3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับ

1) ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจ
แก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำ
แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording)
และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิด
ความสมบูรณ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์ เป็นผู้ที่จบการศึกษา
ระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป และมีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับการศึกษา
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้
(ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 253-254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item
congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1
หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่าง
แน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไป
วัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5
ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-
1.00 ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อจึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบ
และเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์
ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
 ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ดร.ภานุพงษ์ คำภุษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้อนราษฎร์
 ดำรงวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5.4 ดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสุข รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล
 กุสุมาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5.5 ดร.อนุสรรา พิพิภักดิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
 สกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
 ของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามส่งให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
 ร่วม ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปขอจริยธรรมวิจัยกับสถาบันวิจัยและพัฒนา

8. นำแบบสอบถามไปเสนอขอจริยธรรมวิจัยกับสถาบันวิจัยและพัฒนา
 ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยเสนอแนะมา (เลขที่ใบรับรอง 052/2564)

9. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม
 ตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 50 ชุด

10. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power)
 โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถาม
 ที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.235 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน
 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 22) ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจ
 จำแนกระหว่างในข้อคำถาม ดังนี้

10.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง
 0.434-.844

10.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ระหว่าง 0.365–.798

10.3 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ระหว่าง .346–.854

11. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2–3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ (Alpha Coefficient Method อ้างถึงใน นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 19) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

11.1 แบบสอบถามภาพรวมทั้งหมด ได้ค่าความเชื่อมั่น .979

11.2 แบบสอบถามทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่น .977

11.3 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่น .957

12. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงอธิบดีวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งหมด 339 ฉบับ ได้ครบ 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำไปลงรหัส
4. ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)
 - 3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน ลิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้
 - 4.51 – 5.00 หมายถึง มีทักษะทางการบริหารในระดับมากที่สุด
 - 3.51 – 4.50 หมายถึง มีทักษะทางการบริหารในระดับมาก
 - 2.51 – 3.50 หมายถึง มีทักษะทางการบริหารในระดับปานกลาง
 - 1.51 – 2.50 หมายถึง มีทักษะทางการบริหารในระดับน้อย
 - 1.00 – 1.50 หมายถึง มีทักษะทางการบริหารในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถาม เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิ้น พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

มากที่สุด	4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
	3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก
ปานกลาง	2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
	1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
น้อยที่สุด	1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา เพื่อเปรียบเทียบทักษะทางการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ตัวแปร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3.6 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ความถี่ (Frequency)
 - 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
 - 2.1 หาค่า IOC (Index of Item – objective congruence)
 - 2.2 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)
 - 2.3 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha–Coefficient)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
 - 3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ t-test ชนิด Independent Samples ส่วนการเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ t-test ชนิด Independent Samples ส่วนการเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม

3.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานดำเนินการโดย

3.5.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ซึ่งการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สำหรับการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 324)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91–1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71–0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.51–0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3.5.2 การศึกษาเกี่ยวกับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมาพิจารณา ถ้าพบว่าทักษะทางการบริหารด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวมแล้ว ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จำแนกเป็นนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 ท่าน นักการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร 2 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี 4 ท่าน และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ 2 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธี หรือแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ต่อไป โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายวิทยา ชุมปัญญา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
4. ดร.สมพร เหลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
5. ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเชิงชุม
ราษฎร์นุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
6. ว่าที่ร้อยโท ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองสกลนคร(ธาตุนารายณ์เจงเวง)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

7. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการ เขียวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

8. ดร.ปรเมศร์ วรรณทองสุข รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

9. ดร.รัชฎาพร พิมพ์ชัย ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

10. ดร.ศิษัมพร วรรณทองสุข ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้อันดับ
การวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
ANOVA	แทน	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of covariance)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F-test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (Mean of sum of square)

r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
R^{2Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$S.E.b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E.est$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
X_t	แทน	ผลรวมของทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
X_1	แทน	ทักษะด้านเทคนิค
X_2	แทน	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
X_3	แทน	ทักษะด้านความคิดรวบยอด
X_4	แทน	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
X_5	แทน	ทักษะด้านความรู้ความคิด
Y_t	แทน	ผลรวมของประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
Y_1	แทน	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
Y_2	แทน	การพัฒนาผู้เรียน
Y_3	แทน	การบริหารจัดการชั้นเรียน
Y_4	แทน	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
Y_5	แทน	ภาวะผู้นำครู
Y_6	แทน	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
P -Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น

Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หรือไม่” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 อันประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ที่	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	กลุ่มตัวอย่าง	
		N (339 คน)	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่งการดำรงตำแหน่ง		
	1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	75	22.1
	1.2 ครูผู้สอน	264	77.9
	รวม	339	100.00
2	ขนาดโรงเรียน		
	2.1 เล็ก	78	23.0
	2.2 กลาง	205	60.5
	2.3 ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	56	16.5
	รวม	339	100.00
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	3.1 น้อยกว่า 10 ปี	222	65.5
	3.2 ระหว่าง 10-20 ปี	61	18.0
	3.3 มากกว่า 20 ปี	56	16.5
	รวม	339	100

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 339 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1

เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มากที่สุด

จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10–20 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.1 ระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ดังตาราง 9

ตาราง 9 ระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม

ด้าน ที่	ทักษะทางการบริหาร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ทักษะด้านเทคนิค	4.27	.65	มาก	4
2	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.27	.64	มาก	3
3	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.26	.64	มาก	4
4	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.28	.63	มาก	2
5	ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.30	.62	มาก	1
รวม		4.28	.54	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้าน

ความรู้ความคิด ($\bar{X}=4.30$) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ($\bar{X}=4.28$) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.27$) ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X}=4.27$) และทักษะด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X}=4.26$) ตามลำดับ

ดังนั้นผลการวิจัยของการศึกษาระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

ตาราง 10 ระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ทักษะด้านเทคนิค

ข้อ ที่	ทักษะด้านเทคนิค	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางระบบ การปฏิบัติงาน	4.33	.63	มาก	2
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้า ในการทำงาน	4.44	.66	มาก	1
3	ผู้บริหารสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่น ปฏิบัติตามได้	4.33	.69	มาก	3
4	ผู้บริหารมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ ในการบริหารได้เหมาะสมกับสภาพ ของหน่วยงาน	4.24	.74	มาก	9
5	ผู้บริหารใช้แผนปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงาน	4.29	.72	มาก	6
6	ผู้บริหารนำเทคนิคกระบวนการบริหาร มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	.73	มาก	4

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ ที่	ทักษะด้านเทคนิค	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
7	ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยใช้ข้อมูลและเหตุผลในการบริหารงาน	4.27	.75	มาก	7
8	ผู้บริหารสั่งการอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตามกาลเทศะให้เหมาะสมกับ บุคคล	4.11	.85	มาก	12
9	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความ ความคิดเห็นได้ และวิเคราะห์พิจารณา ความคิดเห็นก่อนจะนำไปใช้	4.14	.84	มาก	11
10	ผู้บริหารใช้ภาษาสื่อสารที่เข้าใจง่าย ทั้งการพูดและการเขียน	4.31	.78	มาก	5
11	ผู้บริหารมีวิธีประชาสัมพันธ์หลากหลาย รูปแบบใช้เทคนิคพัฒนาวิชาการได้อย่างมี ประสิทธิผล	4.26	.82	มาก	8
รวม		4.27	.65	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนและครูผู้สอน ทักษะด้านเทคนิค
โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหาร
ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน
($\bar{X} = 4.44$) ผู้บริหารมีความสามารถในการวางระบบการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$)
และผู้บริหารสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ($\bar{X} = 4.33$)

ตาราง 11 ระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ข้อ ที่	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจ แก่ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา	4.22	.77	มาก	10
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความสามัคคี ในหมู่คณะ	4.19	.86	มาก	11
3	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับผู้อื่นใน สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	4.28	.77	มาก	7
4	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง	4.16	.76	มาก	12
5	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทุกโอกาส	4.27	.70	มาก	8
6	ผู้บริหารใช้หลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	4.32	.74	มาก	2
7	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชน ในการให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	4.27	.83	มาก	9
8	ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของ บุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการ ดำเนินงานของโรงเรียน	4.31	.73	มาก	4
9	ผู้บริหารรู้จักและเลือกใช้วิธีการจูงใจ ให้ถูกต้องเหมาะสม	4.28	.72	มาก	6
10	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงาน	4.31	.66	มาก	3
11	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ	4.34	.70	มาก	1

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ ที่	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
12	ผู้บริหารยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดี ความชอบ	4.30	.71	มาก	5
รวม		4.27	.64	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.34$) ผู้บริหารใช้หลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.32$) และผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงาน ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 12 ระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทักษะด้านความคิดรวบยอด

ข้อ ที่	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารใช้ความรู้ความเข้าใจในการ จัดทำหลักสูตรได้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาของชุมชนและสังคม	4.19	.71	มาก	12
2	ผู้บริหารมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ บริหารงานอย่างต่อเนื่อง	4.27	.75	มาก	5
3	ผู้บริหารมีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน	4.27	.76	มาก	6

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
4	ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงาน อย่างเป็นระบบ	4.25	.77	มาก	8
5	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์งานเพื่อจัดสรร งานที่เหมาะสมกับบุคลากร และสามารถ บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	.74	มาก	9
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ประสานงานต่าง ๆ เข้าด้วยกันและ สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.25	.71	มาก	7
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็น ภาพ และเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะ โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	4.29	.67	มาก	2
8	ผู้บริหารมีเข้าใจโครงสร้างภารกิจของ การบริหารงานได้อย่างทะลุปรุโปร่ง พร้อมสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อหน่วยงาน	4.31	.75	มาก	1
9	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้ เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ จุดแข็งและจุดด้อยขององค์การได้	4.20	.74	มาก	11
10	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาการศึกษา ได้ครอบคลุมทุกด้าน	4.24	.79	มาก	10
11	ผู้บริหารมีการจัดระบบโครงสร้างการ บริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก	4.29	.70	มาก	3

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
12	ผู้บริหารนำนโยบายของรัฐและแผนการศึกษาที่กำหนดเป็นแผนงาน วัตถุประสงค์ ปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ	4.27	.73	มาก	4
รวม		4.26	.64	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารมีเข้าใจโครงสร้างภารกิจของการบริหารงานได้อย่างทะลุปรุโปร่ง พร้อมสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.31$) ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพ และเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะ โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.29$) และผู้บริหารมีการจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก ($\bar{X} = 4.29$)

ตาราง 13 ระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

ข้อ ที่	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอน	4.31	.68	มาก	4
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของครูผู้สอนในเรื่องการเรียนการสอน	4.20	.70	มาก	10

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ ที่	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
3	ผู้บริหารมีภูมิรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับ การศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.29	.68	มาก	5
4	ผู้บริหารเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.26	.74	มาก	8
5	ผู้บริหารจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ในเรื่องการเรียน การสอนและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษา	4.27	.74	มาก	7
6	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและเป็นนักวิชาการที่ดีในการให้ คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่ครู	4.28	.74	มาก	6
7	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.32	.69	มาก	3
8	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น	4.25	.74	มาก	9
9	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.33	.78	มาก	2
10	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน	4.34	.76	มาก	1
รวม		4.28	.63	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทักษะด้านการศึกษาและการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X}=4.34$) ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาการใช้สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.33$) และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.32$)

ตาราง 14 ระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทักษะด้านความรู้ความคิด

ข้อ ที่	ทักษะด้านความรู้ความคิด	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ จากการศึกษา ค้นคว้ามาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม	4.35	.66	มาก	1
2	ผู้บริหารสามารถพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและ แนวทางในการบริหารงาน	4.30	.71	มาก	6
3	ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	4.35	.71	มาก	2
4	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	4.33	.67	มาก	3
5	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา	4.30	.70	มาก	5

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ ที่	ทักษะด้านความรู้ความคิด	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
6	ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้อย่างเหมาะสม	4.27	.73	มาก	8
7	ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนา ผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อ สถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	4.33	.73	มาก	4
8	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ	4.27	.71	มาก	7
9	ผู้บริหารสามารถจัดหาเครื่องมือ และทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร ได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ	4.24	.70	มาก	10
10	ผู้บริหารมีการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่	4.24	.69	มาก	9
รวม		4.30	.62	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน ทักษะด้านความรู้ความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้
จากการศึกษาค้นคว้ามาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.35$) ผู้บริหารมีภาวะความ
เป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.35$) และผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูรู้จัก
ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.33$)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ดังตาราง 15

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

ด้าน ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตาม สมรรถนะประจำสายงานของครู	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้	4.29	.52	มาก	5
2	การพัฒนาผู้เรียน	4.45	.48	มาก	1
3	การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.39	.50	มาก	2
4	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.27	.56	มาก	6
5	ภาวะผู้นำครู	4.33	.57	มาก	4
6	การสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้	4.34	.55	มาก	3
รวม		4.35	.45	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=4.45$) การบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X}=4.39$) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.34$) ภาวะผู้นำครู ($\bar{X}=4.33$) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.29$) และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=4.27$)

ดังนั้นผลการวิจัยของการศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก”

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้

ข้อ ที่	ด้านการบริหารหลักสูตร และ การจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และท้องถิ่น	4.24	.71	มาก	9
2	การประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการ ประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.20	.64	มาก	10
3	การกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้น การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสม กับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.29	.62	มาก	6
4	การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	4.31	.61	มาก	4

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านการบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
5	การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้	4.27	.64	มาก	8
6	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็น ระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน	4.35	.57	มาก	1
7	มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตาม สถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผล กับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	4.29	.60	มาก	5
8	การประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา	4.31	.58	มาก	3
9	การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.28	.58	มาก	7
10	การใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอน อย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนา เต็มตามศักยภาพ	4.33	.60	มาก	2
รวม		4.29	.52	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตร
และการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
คือ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้อง
เชื่อมโยงกัน ($\bar{X} = 4.35$) การใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน

พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ($\bar{X}=4.33$) และการประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา ($\bar{X}=4.31$)

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ข้อ ที่	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.45	.56	มาก	6
2	การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	4.50	.53	มาก	1
3	การจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	4.47	.54	มาก	5
4	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	4.48	.56	มาก	4
5	การสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน	4.44	.55	มาก	7
6	จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย	4.40	.58	มาก	10
7	มีการให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอนและผู้บริหารมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล	4.39	.58	มาก	11

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
8	มีการนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	4.48	.54	มาก	3
9	การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่เด็กเรียน อย่างทั่วถึง	4.42	.56	มาก	9
10	การส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตน อย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม	4.49	.56	มาก	2
11	การดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคน อย่างทั่วถึงทันการณ์	4.43	.60	มาก	8
รวม		4.45	.48	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม ($\bar{X} = 4.50$) การส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม ($\bar{X} = 4.49$) และมีการนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.48$)

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการ
ชั้นเรียน

ข้อ ที่	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการ เรียนรู้	4.41	.59	มาก	2
2	มีการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียน กับผู้เรียน	4.41	.60	มาก	3
3	การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก ในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย อยู่เสมอ	4.42	.60	มาก	1
4	การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน เป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้น เรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	4.39	.57	มาก	4
5	มีการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการ พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	4.37	.59	มาก	7
6	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	4.39	.59	มาก	6
7	แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบ วินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวก ในชั้นเรียน	4.39	.58	มาก	5
8	การประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนา	4.35	.58	มาก	8
รวม		4.39	.50	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.42$) การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.41$) และมีการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.41$)

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ข้อ ที่	ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	มีการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.30	.60	มาก	3
2	การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับ นักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนด ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาาระบ สภาพปัจจุบัน	4.31	.62	มาก	2
3	มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	4.24	.67	มาก	7
4	การรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของ สภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อ การนำไปใช้	4.29	.61	มาก	4

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
5	มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข ปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	4.33	.57	มาก	1
6	การจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินระ บวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผน ดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	4.25	.63	มาก	6
7	การตรวจสอบความถูกต้องและความ น่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็น ระบบ	4.19	.66	มาก	8
8	มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ใน กรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหา ที่คล้ายคลึงกัน	4.26	.67	มาก	5
รวม		4.27	.56	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์
และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ
มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน
โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน ($\bar{X} = 4.33$) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้น
ในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาาระบุดังปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.31$) และมีการ
สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำครู

ข้อ ที่	ด้านภาวะผู้นำครู	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	มีการพิจารณาทบทวน ประเมินตนเอง เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียน และผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเอง และส่วนรวม	4.29	.63	มาก	7
2	การเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความ คิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น	4.38	.62	มาก	2
3	การกระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิด และการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพัน และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกัน	4.35	0.61	มาก	4
4	การมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่าง สร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การ เรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ	4.40	.65	มาก	1
5	การมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้ง คำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับ ทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็น แนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.36	.64	มาก	3
6	การสืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพ ใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนา อย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น	4.33	.65	มาก	5

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านภาวะผู้นำครู	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
7	การให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมี วิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน ร่วมกับผู้อื่น	4.28	.63	มาก	9
8	มีการริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม	4.29	.67	มาก	8
9	การกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และ ความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนา ผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ	4.28	.66	มาก	10
10	การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	4.32	.68	มาก	6
เฉลี่ยรวม		4.33	.57	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำครู โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=4.33$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วม
ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนา
วิชาชีพ ($\bar{X}=4.40$) การเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้
เกียรติแก่ผู้อื่น ($\bar{X}=4.38$) และการมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง
ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
($\bar{X}=4.36$)

ตาราง 21 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการสร้าง
ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ข้อ ที่	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การกำหนดแนวทางในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือ กับชุมชน	4.31	.67	มาก	6
2	การประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.34	.65	มาก	4
3	การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	4.44	.58	มาก	1
4	การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้	4.39	.62	มาก	2
5	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	4.31	.62	มาก	5
6	การเปิดโอกาสให้ผู้ที่สนใจของเขา ร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในระดับชั้นเรียน	4.29	.63	มาก	7
7	การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.34	.59	มาก	3

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
8	มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่าย ต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน	4.29	.63	มาก	8
รวม		4.34	.55	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ($\bar{X} = 4.44$) การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.39$) และ การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.34$)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 เปรียบเทียบทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ทักษะทางการบริหาร	ผู้บริหาร (75 คน)		ครูผู้สอน (264 คน)		T	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ทักษะด้านเทคนิค	4.38	.68	4.23	.63	1.715	.087
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.30	.65	4.26	.64	.498	.619
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.29	.66	4.25	.64	.536	.592
4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.30	.68	4.28	.61	.179	.858
5. ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.32	.67	4.29	.61	.280	.779
รวม	4.30	.52	4.27	.55	.790	.430

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 23 การเปรียบเทียบทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ทักษะทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ทักษะด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	.579	2	.290	.693	.501
	ภายในกลุ่ม	140.422	336	.418		
	รวม	141.001	338			
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.109	2	.555	1.365	.257
	ภายในกลุ่ม	136.527	336	.406		
	รวม	137.637	338			
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	1.513	2	.756	1.834	.161
	ภายในกลุ่ม	138.569	336	.412		
	รวม	140.082	338			
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.044	2	.522	1.326	.267
	ภายในกลุ่ม	132.328	336	.394		
	รวม	133.372	338			
ทักษะด้านความรู้ความคิด	ระหว่างกลุ่ม	1.216	2	.608	1.581	.207
	ภายในกลุ่ม	129.203	336	.385		
	รวม	130.419	338			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.603	2	.301	1.030	.358
	ภายในกลุ่ม	97.447	333	.293		
	รวม	98.049	335			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ทักษะทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ทักษะด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	.013	2	.006	.015	.985
	ภายในกลุ่ม	140.988	336	.420		
	รวม	141.001	338			
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.670	2	.335	.822	.441
	ภายในกลุ่ม	136.967	336	.408		
	รวม	137.637	338			
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	.726	2	.363	.875	.418
	ภายในกลุ่ม	139.356	336	.415		
	รวม	140.082	338			
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.426	2	.213	.539	.584
	ภายในกลุ่ม	132.946	336	.396		
	รวม	133.372	338			
ทักษะด้านความรู้ความคิด	ระหว่างกลุ่ม	.284	2	.142	.366	.694
	ภายในกลุ่ม	130.135	336	.387		
	รวม	130.419	338			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.355	2	.178	.606	.546
	ภายในกลุ่ม	97.694	333	.293		
	รวม	98.049	335			

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง พบว่า ทักษะทางการบริหาร

ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” พบว่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐาน

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตาม สมรรถนะประจำสายงาน	ผู้บริหาร (75 คน)		ครูผู้สอน (264 คน)		T	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้	4.34	.54	4.27	.52	.997	.319
2. การพัฒนาผู้เรียน	4.47	.51	4.44	.48	.444	.657
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.42	.52	4.38	.49	.612	.541
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.32	.54	4.26	.56	.834	.465
5. ภาวะผู้นำครู	4.39	.48	4.31	.59	.987	.324
6. การสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.40	.51	4.32	.57	1.122	.263
รวม	4.39	.39	4.33	.47	.993	.321

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.923	2	.461	1.676	.189
	ภายในกลุ่ม	92.518	336	.275		
	รวม	93.440	338			
การพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.341	2	.171	.728	.484
	ภายในกลุ่ม	78.811	336	.235		
	รวม	79.152	338			
การบริหารจัดการ ชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.537	2	.269	1.090	.338
	ภายในกลุ่ม	82.814	336	.246		
	รวม	83.351	338			
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.473	2	.736	2.398	.092
	ภายในกลุ่ม	103.174	336	.307		
	รวม	104.647	338			
ภาวะผู้นำครู	ระหว่างกลุ่ม	1.019	2	.509	1.575	.209
	ภายในกลุ่ม	108.645	336	.323		
	รวม	109.664	338			
การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.272	2	.636	2.072	.128
	ภายในกลุ่ม	103.173	336	.307		
	รวม	104.445	338			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.818	2	.409	2.039	.132
	ภายในกลุ่ม	67.423	336	.201		
	รวม	68.242	338			

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” พบว่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 27 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.616	2	.308	1.116	.329
	ภายในกลุ่ม	92.824	336	.276		
	รวม	93.440	338			
การพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.190	2	.095	.404	.668
	ภายในกลุ่ม	78.962	336	.235		
	รวม	79.152	338			
การบริหารจัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.181	2	.091	.366	.694
	ภายในกลุ่ม	83.170	336	.248		
	รวม	83.351	338			
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.777	2	.388	1.256	.286
	ภายในกลุ่ม	103.870	336	.309		
	รวม	104.647	338			

ตาราง 27 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาวะผู้นำครู	ระหว่างกลุ่ม	1.029	2	.515	1.592	.205
	ภายในกลุ่ม	108.634	336	.323		
	รวม	109.664	338			
การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.107	2	.554	1.800	.167
	ภายในกลุ่ม	103.338	336	.308		
	รวม	104.445	338			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.372	2	.186	.922	.399
	ภายในกลุ่ม	67.869	336	.202		
	รวม	68.242	338			

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” พบว่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐาน

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ตัวแปร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ

ประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 28-35

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รายละเอียดดังตาราง 28

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ
สายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y _t
X ₁	1												
X ₂	.320**	1											
X ₃	.328**	.935**	1										
X ₄	.296**	.911**	.928**	1									
X ₅	.304**	.902**	.946**	.947**	1								
X _t	.539**	.941**	.955**	.938**	.942**	1							
Y ₁	.303**	.598**	.630**	.649**	.627**	.648**	1						
Y ₂	.246**	.552**	.548**	.569**	.559**	.571**	.813**	1					
Y ₃	.229**	.567**	.546**	.544**	.536**	.560**	.780**	.911**	1				
Y ₄	.262**	.563**	.566**	.548**	.539**	.574**	.796**	.741**	.819**	1			
Y ₅	.437**	.399**	.418**	.412**	.394**	.481**	.521**	.504**	.529**	.574**	1		
Y ₆	.444**	.402**	.422**	.417**	.410**	.490**	.514**	.511**	.521**	.545**	.908**	1	
Y _t	.382**	.603**	.614**	.617**	.602**	.654**	.869**	.876**	.886**	.871**	.802**	.791**	1

จากตาราง 28 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม (X_t) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม (Y_t) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.654$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม (Y_t) กับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.382$)
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.603$)
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.614$)
4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.617$)
5. ทักษะด้านความรู้ความคิด มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.602$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์รวม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อรุนแรงในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ได้

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร
โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 โดยภาพรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	B	t	Sig.
ทักษะด้านการศึกษา และการสอน (X_4)	.617	.380	.379	.251	.079	.350	3.159**	.002
ทักษะด้านเทคนิค (X_1)	.651	.424	.421	.143	.030	.206	4.725**	.000
ทักษะด้านความคิด รวบยอด (X_3)	.656	.431	.426	.155	.078	.221	1.976*	.049

$$R = 0.656 \quad R^2 = .431 \quad \text{Adjusted } R^2 = .426 \quad \text{S.E.}_{\text{est}} = \pm .156$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า
มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ
สายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาและ
การสอน (X_4) และทักษะด้านเทคนิค (X_1) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน
ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .350 รองลงมาคือ ทักษะด้าน
เทคนิค (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .206 และทักษะด้าน
ความคิดรวบยอด (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .221
ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 42.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.156

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.003 + .251(X_4) + .143(X_1) + .155(X_3)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{yt}' = .350(Z_4) + .206(Z_1) + .221(Z_3)$$

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร
โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	B	t	Sig.
ทักษะด้านการศึกษา และการสอน (X_4)	.649	.422	.420	.513	.036	.613	14.287**	.000
ทักษะด้านเทคนิค (X_1)	.660	.435	.432	.099	.035	.122	2.831**	.005

$$R = 0.660 \quad R^2 = 0.435 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.432 \quad S.E._{est} = \pm 0.181$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ
เรียนรู้ (Y_1) ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ
เรียนรู้ (Y_1) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้าน
การศึกษาและการสอน (X_4) และทักษะด้านเทคนิค (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .613 รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิค (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .112 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1) ได้ร้อยละ 43.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .181$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 1.666 + .513(X_4) + .099(X_1)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_1' = .613(Z_4) + .122(Z_1)$$

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	B	t	Sig.
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4)	.569	.324	.322	.438	.035	.569	12.700**	.000

$$R = 0.569 \quad R^2 = .324 \quad \text{Adjusted } R^2 = .322 \quad S.E._{est} = \pm .149$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2) ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .569 ซึ่งตัวแปรด้านนี้ สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2) ได้ร้อยละ 32.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .149$ สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = 2.572 + .438(X_4)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_2' = .569(Z_4)$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	B	t	Sig.
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2)	.567	.322	.320	.441	.035	.567	12.646**	.000

$$R = .567 \quad R^2 = .322 \quad \text{Adjusted } R^2 = .320 \quad S.E._{est} = \pm .151$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .567 ซึ่งตัวแปรด้านนี้ สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) ได้ร้อยละ 32.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .151$ สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = 2.507 + .441(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_3' = .567(Z_2)$$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	B	t	Sig.
ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3)	.566	.320	.318	.270	.109	.312	2.477*	.014
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2)	.574	.329	.325	.236	.110	.271	2.147*	.032

$$R = .574 \quad R^2 = .329 \quad \text{Adjusted } R^2 = .325 \quad S.E._{est} = \pm .170$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวิเคราะห์

สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .312 รองลงมาคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .271 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) ได้ร้อยละ 32.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .170$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = 2.112 + .270(X_3) + .236(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_4' = .312(Z_3) + .271(Z_1)$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร

โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	B	t	Sig.
ทักษะด้านเทคนิค (X_1)	.437	.191	.188	.304	.043	.345	7.113**	.000
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4)	.528	.278	.274	.281	.044	.310	6.385**	.000

$$R = .528 \quad R^2 = .278 \quad \text{Adjusted } R^2 = .274 \quad S.E._{est} = \pm .222$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) ที่นำมาวิเคราะห์

จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (X_1) และทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ทักษะด้านเทคนิค (X_1)

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .345 รองลงมาคือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.310 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) ได้ร้อยละ 27.40 (Adjusted $R^2 = .274$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .222$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_5' = 1.825 + .304(X_1) + .281(X_4)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_5' = .345(Z_1) + .310(Z_4)$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	B	t	Sig.
ทักษะด้านเทคนิค (X_1)	.444	.197	.195	.302	.042	.351	7.283**	.000
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4)	.535	.286	.282	.277	.043	.313	6.485**	.000

$$R = .535 \quad R^2 = .286 \quad \text{Adjusted } R^2 = .282 \quad S.E._{est} = \pm .215$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6) ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (X_1) และทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ทักษะด้านเทคนิค (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .351 รองลงมาคือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.313 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6) ได้ร้อยละ 28.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .222$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_6' = 1.861 + .302(X_1) + .277(X_4)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_6' = .351(Z_1) + .313(Z_4)$$

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ตัวแปร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

**ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผล
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหารและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน
มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านเทคนิค
และทักษะด้านความคิดรวบยอด

แนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยนำทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร
ทั้ง 3 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาพัฒนาทักษะทางการ
บริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ
สายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
และนำเสนอเป็นความเรียงดังนี้

1. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ “ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการ
เพื่อพัฒนาปัจจัยคัดสรร ทักษะการศึกษาและการสอน อย่างไรบ้าง”

“...ผู้บริหารต้องติดตามข้อมูลทางการศึกษา ที่เกี่ยวกับการสอน
การนิเทศติดตาม ต้องพัฒนาตนเองในด้านความรู้ด้านการศึกษามีความรู้เรื่องของ
หลักสูตร รวมถึงนโยบายทางการศึกษาเป็นอย่างดี ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้รอบด้าน
และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตร นโยบาย
ทางการศึกษารวมถึงความแนวทางการบริหารจัดการในเรื่องของหลักสูตร...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานผู้บริหารต้องมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองบุคลากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน...”

(วิทยา ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีความรู้ในเรื่องการใช้หลักสูตร ในการปฏิบัติจริง ต้องรู้จักในเรื่องการวางแผน การบริหารคน การกำกับติดตาม แก้ปัญหา การวัดและประเมินผล ผู้บริหารต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้อยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดประเมินผลนิเทศกำกับติดตามการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการจัดกิจกรรมนิเทศภายในที่ถูกต้องเหมาะสมดูแลเอาใจใส่มีการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอปรึกษาหา...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองในเรื่องเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานให้บุคลากร และสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องของการปฏิบัติงานตามแผน และนโยบายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ...”

(ปารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2565)

“...อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร และสร้างความเข้าใจในเรื่องของนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ให้บุคลากรได้เข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติ เป็นผู้นำทางวิชาการอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ สนับสนุนอุปกรณ์งบประมาณและอื่น ๆ ที่จำเป็นให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้น เรียนรู้จากตัวอย่างโรงเรียนที่มี Best Practice ตั้งเป้าหมายความสำเร็จให้เกิดขึ้น มีการกำกับติดตามสะท้อนผลสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารควรเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตร นโยบายทางการศึกษามีการนิเทศบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจสังคมและชุมชน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับ คณะครูผู้ปกครองชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุข, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับศาสตร์สอนใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง...”

(รัชฎาพร งอยภูธร, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเน้น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงตรงตามความต้องการได้เป็น รายบุคคลติดตามผลงานเป็นอย่างดีเป็นระบบศึกษางานโรงเรียนที่ผู้บริหารปฏิบัติเป็นเลิศ ในด้านบริหารงานในองค์กร...”

(จีรัมย์พร วรรณทองสุข, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2565)

ตาราง 36 แนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการนิเทศการดำเนินงานในการจัดการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตรของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	7	70
2. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
3. เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม			✓	✓	✓	✓		✓		✓	6	60

จากตาราง 36 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

- 1.1. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- 1.2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการนิเทศการดำเนินงานในการจัดการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตรของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 1.3. เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม

2. ทักษะด้านเทคนิค

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ “ท่านมีแนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทักษะด้านเทคนิค อย่างไร”

“...มีเทคนิคด้านการสอนในการอธิบายในเรื่องการจัดการเรียนการสอนให้กับครู ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2565)

“...อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในปฏิบัติงาน และถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับครู...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีความรู้ในกระบวนการสร้างแรงจูงใจ และสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานร่วมกับครู มีความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับครูเพื่อใช้ในการสอน ...”

(วิทยา ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ความรู้ในกระบวนการในการใช้เครื่องมือในการดำเนินงานด้านภาษาในการสื่อสาร การจัดระบบการทำงาน มีทักษะที่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการวางแผนในการปฏิบัติงาน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการจริง และสร้างความตระหนักในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีการวางแผน การดำเนินงาน อย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้เรียนและครู สามารถบริหารทรัพยากรที่มีมาบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์มากที่สุด...”

(ปารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการใช้เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสอน สามารถนำมาประยุกต์วางแผนงานร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรได้...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาาย, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบในเรื่องของของใช้เทคนิคในการบริหาร สร้างความร่วมมือในองค์กรเพื่อพัฒนาผู้เรียน การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์กระบวนการทำงานร่วมกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานร่วมกัน สะท้อนผลงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กร...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีความรู้ความสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการสอน สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุข, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ศึกษาจากตัวแบบที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการใช้เทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ และฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรสถานศึกษาและโลกในยุคปัจจุบัน...”

(รัชฎาพร งอยภูธร , สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีทักษะและเทคนิคที่ใช้ในการแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรู้รอบด้าน พร้อมให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาาร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร ...”

(จิรัชัมพร วรรัตนทองสุก , สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2565)

ตาราง 37 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทักษะด้านเทคนิค

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10		
1. ผู้บริหารควรมีเทคนิคด้านการสื่อสารที่ดีในสร้างแรงจูงใจ และสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานร่วมกับครู	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	8	80
2. ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในปฏิบัติงาน		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	7	70
3. มีการวางแผน การดำเนินงาน อย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้เรียนและครู	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8	60
4. มีความรู้ความสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการสอน			✓	✓			✓	✓	✓		5	50

จากตาราง 37 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทักษะด้านเทคนิค ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีเทคนิคด้านการสื่อสารที่ดีในสร้างแรงจูงใจ และสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานร่วมกับครู
2. มีการวางแผน การดำเนินงาน อย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้เรียนและครู
3. ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ “ท่านมีแนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด อย่างไร”

“...มีความสามารถในการมองภาพองค์รวมของสมรรถนะครู บทบาทหน้าที่ครู การทำงานของครู ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นวิทยากรที่ให้ความรู้แก่บุคลากร และสามารถมองภาพรวมของสมรรถนะตลอดจนการทำงานของคุณ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้าร่วมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับสมรรถนะของครู...”

(วิทยา ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...พัฒนาทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง คิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ แก้ปัญหา โดยการฝึกอบรมทักษะการคิด เพื่อให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...รู้บทบาทหน้าที่ตามภาระงานทุกด้านในโรงเรียนมองทุกงานในภาพรวมให้เชื่อมโยงกันและมีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน รู้ปัญหา มองปัจจุบันรอบด้าน...”

(ปารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจในระบบงาน วางแผนการทำงานตามนโยบายการจัดการศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการจัดการศึกษา...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในสถานการณ์ ขอบข่ายงานต่าง ๆ ต้องเข้าใจภาพรวมของงาน รู้บทบาทหน้าที่และมองทุกงานในภาพรวมให้เชื่อมโยงกัน...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ส่งเสริมให้ผู้บริหาร มีความรู้ในการที่จะมองภาพรวมของโรงเรียนได้อย่างครบถ้วน มีความสามารถในการกระบวนการและกลยุทธ์ และสามารถนำทรัพยากรที่มีในโรงเรียนมาบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุข, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะ...”

(รัชฎาพร งอยภูธร, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีการเป้าหมายในการพัฒนา กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ให้ชัดเจน รู้ปัญหา มองปัจจุบันรอบด้าน สามารถวางแผนการทำงานตามนโยบายการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ...”

(จิรัชัมพร วรรัตนทองสุข ,สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2565)

ตาราง 38 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ทักษะด้านความคิดรวบยอด

ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. มีการกำหนดเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจสมรรถนะในบทบาทหน้าที่ของครูตลอดจนภาพรวมขององค์กร	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	8	
2. ควรมีทักษะการสื่อสารในการเป็นผู้นำ ซึ่งจะให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับสมรรถนะของครู สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดรวมกัน	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		7	
3. พัฒนาทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง คิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ แก้ปัญหา		✓		✓		✓	✓			✓	5	
4. มีความสามารถในการกระบวนการและกลยุทธ์ที่สามารถนำทรัพยากรที่มีในโรงเรียนมาบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ								✓		✓	2	

จากตาราง 38 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1. มีการกำหนดเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจสมรรถนะในบทบาทหน้าที่ของครู
2. ควรมีทักษะการสื่อสารในการเป็นผู้นำ ชี้แนะให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับสมรรถนะของครู สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดรวมกัน
3. พัฒนาทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง คิติวิเคราะห์ สร้างสรรค์ แก้ปัญหา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ผลสรุป ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก
3. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
5. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ตัวแปร มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 175 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,460 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 192 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,268 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) จำนวน 331 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 264 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อันประกอบด้วย สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการเห็นชอบ ตรวจสอบและแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.2351 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนก ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตั้งแต่ 0.365-0.798 และค่าความเชื่อมั่น .979 ได้ค่าอำนาจจำแนกประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตั้งแต่ 0.367-0.854 และค่าความเชื่อมั่น .957 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไป ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 339 คน

4.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 525 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ทักษะทางการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน

5.3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา เพื่อเปรียบเทียบทักษะ ทางการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบ ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

5.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาทักษะทางการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ตัวแปร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.5 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการ พัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ

ประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 339 คน ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 77.88 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 60.47 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 65.49
2. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านความรู้ความคิด ($\bar{X} = 4.30$) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ($\bar{X} = 4.28$) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.27$) ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X} = 4.27$) และทักษะด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.44$) ผู้บริหารมีความสามารถในการวางระบบการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$) และ ผู้บริหารสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ($\bar{X} = 4.33$)
4. ผลการเปรียบเทียบทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์หัตถิพลของทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล

การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4) และทักษะด้านเทคนิค (X_1) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.350 รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิค (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.206 และทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.221 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 42.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.156

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ

ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.003 + 0.251(X_4) + 0.143(X_1) + 0.155(X_3)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z_t' = 0.350(Z_4) + 0.206(Z_1) + 0.221(Z_3)$$

7. แนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีดังนี้

7.1 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการนิเทศการดำเนินงานในการจัดการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตรของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม

7.2 ทักษะด้านเทคนิค มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารควรมีเทคนิคด้านการสื่อสารที่ดีในสร้างแรงจูงใจ และสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานร่วมกับครูมีการวางแผน การดำเนินงาน อย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้เรียนและครูควรมีการ

อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

7.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีแนวทางดังนี้ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจสมรรถนะในบทบาทหน้าที่ของครู ควรมีทักษะการสื่อสารในการเป็นผู้นำ ซึ่งนะให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับสมรรถนะของครู สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดรวบยอด และพัฒนาทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง คิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ แก้ปัญหา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยจากการศึกษา ระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านความรู้ ความคิด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความคิดรวบยอดตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้มาโดยการสอบคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีการกำหนดหลักเกณฑ์ของผู้สอบได้รับการคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีทักษะทางการบริหาร อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพและความเป็นผู้นำสำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร และจัดอบรมสัมมนาเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา มีตา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุดคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิคและลำดับสุดท้าย คือ ทักษะทางความรู้ ความคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ สุวรรณประทีป (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านมนุษย ด้านความคิดรวบยอด และด้านเทคนิควิธี ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร สุขสวัสดิ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา ครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษย ทักษะทางความรู้ความคิด และทักษะทางเทคนิค สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา ใจดี (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านการศึกษาและ การสอน ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านมโนภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรา หาญรักษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ

ประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ภาวะผู้นำครู การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับโดยด้านการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจนโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน และโรงเรียนมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรสู่ความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน โดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่นกมล ประสาทร์ และอมรรัตน์ สนั่นเสียง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยา พุเพื่อง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามทัศนะของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัชฐา อัดโถปกรณ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิ บุรณะแพทย์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคกาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักทั้ง 4 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงาน เป็นที่ม ร่องลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี และด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านการศึกษา และการสอน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารคือ บุคคลสำคัญที่สุดในการจะนำพาให้สถานศึกษาขับเคลื่อนตามแนวนโยบายสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะเป็นผู้ดำเนินการบริหาร รวมทั้งเป็นผู้ริเริ่มในการพัฒนากระตุ้นให้ครูขวัญ และกำลังใจในการจัดการเรียนการสอนโดยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เกิดบรรยากาศในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ รักยิ้ม (2558, บทคัดย่อ) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านมโนภาพ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความรู้ความคิด

3.2 ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะความเป็นผู้นำ มีคุณลักษณะ

ทางการบริหารงาน ส่งผลให้มีศักยภาพและความสามารถในเชิงวิชาการทางการบริหาร โรงเรียนให้มีคุณภาพ ออกมาให้เด่นชัด เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นการให้ความร่วมมือจาก ครูผู้สอนในโรงเรียน ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ สมพร หลิมเจริญ (2565, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565) ที่ว่า “ผู้บริหารต้องมีความรู้ และมีความเป็นผู้นำผ่านการปฏิบัติจริง ต้องรู้จักในเรื่องการวางแผน การบริหารคน การกำกับ ติดตาม แก้ปัญหา การวัดและประเมินผล ผู้บริหารต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้อยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดประเมินผลนิเทศกำกับติดตามการเรียน การสอนของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการจัด กิจกรรมนิเทศภายในที่ถูกต้องเหมาะสมดูแลเอาใจใส่ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ” และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558) ที่ได้ทำการศึกษาทักษะ การบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือด้านภาวะผู้นำและความ รับผิดชอบรองลงมาคือด้านด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรมด้านความ ยืดหยุ่นและการปรับตัวด้านการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตและรับผิดชอบต่อสื่อได้และด้านที่ การริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเองผลการเปรียบเทียบทักษะทางการบริหาร ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ศรีนทิพย์ ธนะวดี (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน ประเภทโรงเรียน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทักษะทางการ บริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารมีการสร้างความร่วมมือในองค์กรเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์กระบวนการทำงานร่วมกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานร่วมกันระหว่างครูผู้สอนและผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภัสสร สุขสวัสดิ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ครินทิพย์ ธนะวดี (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่าการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอิศรา หาญรักษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันโดยรวมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนทุกคนที่มีองค์ความรู้

ประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติการสอนตามมาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนดในสาขาวิชาที่สอนได้อย่างชำนาญ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ สมพร หลิมเจริญ (2565, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565) ที่ว่า “ความรู้ในกระบวนการในการใช้เครื่องมือในการดำเนินงานด้านภาษาในการสื่อสาร การจัดระบบการทำงาน มีทักษะที่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการวางแผนในการปฏิบัติงาน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการจริง และสร้างความตระหนักในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ” สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, บทนำ) สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น อุดมคติ ภาวะลักษณะภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

4.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันมีการจัดสรรบุคลากรมาดำเนินงานในสถานศึกษาตามอัตรากำลังที่เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียนตามสัดส่วนที่ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานต้นสังกัด และได้มีการวางแผนการจัดบุคลากรรับผิดชอบงานตามฝ่ายต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการของปริมาณงาน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิ บุรณะแพทย์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูทั้ง 4 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการ

เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูทั้ง 5 ด้าน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา ปานผา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานในสถานศึกษา ในปัจจุบันต่างได้รับการเปิดโอกาสจากผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการ วางแผนการดำเนินงานสนับสนุนให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีใน การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มี ประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ ของ วิทยา ชุมปัญญา (2565, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565) ที่ว่า “ความรู้ในกระบวนการ สร้างแรงจูงใจ และสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานร่วมกับครู ความชำนาญทางด้าน เทคโนโลยีและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับครูเพื่อใช้ในการสอน” สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพงษ์ สันเทพ (2564, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการเปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อสมรรถนะ การปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

5. อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4) และทักษะด้านเทคนิค (X_1) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4) และทักษะด้านเทคนิค (X_1) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.350 รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิค (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.206 และทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.221 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 42.60

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนจะมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคุณภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารโรงเรียน กระบวนการบริหาร ทักษะสำหรับผู้บริหาร การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548, หน้า 22 – 23) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาและวิเคราะห์ของ Katz (1955, pp. 33 – 42) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินการบริหารประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมี

3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ทักษะทั้ง 3 ประการนี้เป็นทักษะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในองค์การธุรกิจ ต่อมา มีผู้นำทักษะ ทั้ง 3 นี้มาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษา ซึ่งการบริหารการศึกษาเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารโรงเรียน กระบวนการบริหาร ทักษะสำหรับผู้บริหาร ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548, หน้า 22 -23) ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงควรมีความโอปอ้อมอารี กว้างขวาง ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว มีมารยาท เป็นนักวิชาการ ส่งผ่าเผย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความจำเป็นเลิศ และเป็นผู้ให้บริการ ทักษะผู้บริหารจึงจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับที่จะสามารถทำให้เกิดการร่วมมือกันของบุคคล เพื่อให้บังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (Administration of Educational Organization and Personnel) จึงเป็นศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ขององค์การทางการศึกษาและสถานศึกษาควรศึกษาและทำความเข้าใจ เพื่อที่จะสามารถประยุกต์ความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในการกำหนดทิศทาง ตลอดจนดำเนินการบริการ องค์การสถานศึกษาและงานด้านบุคลากรซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของทุกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2558, คำนำ)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษฐา อัดโถปกรณ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะประจำสายงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนห้วยยอด ($R^2 = .711$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนห้วยยอด ได้แก่ภาวะผู้นำครู ($Beta = .352$) การพัฒนาผู้เรียน ($Beta = .335$) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($Beta = .277$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่นกมล ประสาทร์ และ อมรรัตน์ สนั่นเสียง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ควรเสริมสร้างและพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยควรพัฒนาให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม และรู้จักวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์การได้

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ควรเสริมสร้างและพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยควรมีการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยในชั้นเรียน อย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้ครูมีความรู้และเกี่ยวกับการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความคิดรวบยอด มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามลำดับ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 3 ด้านนี้ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยควรพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอนให้มากขึ้น ให้ผู้บริหารมีความสามารถในการวางระบบการปฏิบัติงาน และนำเทคนิค

กระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาการศึกษาได้ครอบคลุมทุกด้าน และมีการจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก รวมทั้งมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้บริหารงานอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษา ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับ ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.4 ควรทำการศึกษา ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2-3 เพื่อเป็นการเปรียบเทียบ และทำให้ทราบความแตกต่างของทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครในแต่ละเขต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัญญ์วรา พลเจริญ. (2559). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์
วิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.
งานนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- กীরดี ยศยิ่ง. (2550). *การจัดการความรู้ในองค์กรและการนิศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2)
กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์
- แก่นนคร พูนกลาง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการ
จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2559). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*. ค้นเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2564,
จาก : [www.competency.rmutp.ac.th/wp-
content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf](http://www.competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf)
- จงดี เพชรสังคุณ. (2563). *ทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน*.
รายงานการวิจัย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2558). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจษฎา มีตา. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. กาฬสินธุ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ:
เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชื่นกมล ประสารต์ และ อมรรัตน์ สนั่นเสียง. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
สมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. รายงานการวิจัย.
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานคณะกรรมการ
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ดำรงศักดิ์ ธงตะทอบ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
ผู้อำนวยการ มหาดลอุดรเคช กรมอุทกหารเรือ*. งานนิพนธ์ ปร.ม. ชลบุรี:
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทียน ทองแก้ว. (2559). *สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ*. ค้นเมื่อ 17
สิงหาคม 2564, จาก : www.competency.mju.ac.th/doc/22141.doc .
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ
พนักงาน บริษัทควอลิตี้ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนฤต รอดเขียว. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุทัย*.
วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์.
- ธนพร มากระจัน. (2558). *ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ
ผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นันทยา สร้อยพยอม. (2554). *แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม.
สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นพพร ณะชัยขันธุ์. (2550) *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- นันทิยา พู่เฟื่อง. (2559). *สมรรถนะการปฏิบัติงานตามทักษะของครูโรงเรียนสฤติเดช
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*.
งานนิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัท. สุวีริยา
สาส์น จำกัด.
- ปณิดา ใจดี. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว
(วันครู 2500)*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ประภัสสร สุขสวัสดิ์. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เปรม สุวรรณภูฏ. (2555). *สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาอุดรพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สาขาวิชาบริหารการศึกษา. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.*
- เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม.*
- แพรวดาว สมองพันธ์. (2557). *ทักษะของบริหารสถาบันศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ภัทรภา วรงค์พันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ภัทรพงษ์ สันเทพ. (2564). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.*
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- มีสบัว สามีเาะ. (2558). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- ยงค์ยาน มั่นคำศรี. (2556). *แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงแรม อมารีวอเตอร์เกท กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.*

- วริษฐา อัดโถปกรณ์. (2559). *สมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด*. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วัชรภรณ์ สุวรรณประทีป. (2563). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2559). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: เอ็กชเพอร์ เน็ท.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2557). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ครินทิพย์ ธนะวดี. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สนั่น ประจงจิตร และศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2556). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน*. *วารสารปัญญาภิวัตน์กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1).
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2555). *ศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการจ้างครูต่างชาติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2557). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.

- สิริกร ชาลีกัน และพา อักษรเสื่อ. (2560). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- สุธนา อีสสาหาก. (2556). *ทักษะการบริหาร*. ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2564, จาก [http:// www.gotoknow.org/blog/suna242/126541](http://www.gotoknow.org/blog/suna242/126541).
- สุดารัตน์ อธิธรรมธาดา. (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุธี บุรณะแพทย์. (2557). *สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา : หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุนันท์ ฝอยหิรัญ. (2559). *การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันทา เลานันท์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2563). *ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2551). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2556). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559)*. กรุงเทพฯ: พรินทวนกราฟฟิค.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2548). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *หลักการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2553). *Competency-based Training Road Map (TRM)*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- อิศรา หาญรักษ์. (2563). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุไรวรรณ รักยิ้ม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- Armstrong, Mrichaeal. (2012). *Principles of Marketing*. Bangkok: Pearson Education.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1997). *Management*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Best, J., and Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Cumming, L. L., & Schwab, D. P. (1973). *Performance in organization: Determinants & appraisal*. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.
- Davis, Keith. (1981). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- David, D. Dubois and William, J. Rothwell. (2004). *Competency-Based Human Resource Management*. California: Davies-Black Publishing

- Dennin, Marjorie Kaye. (1998). *Effects of a Method of Self –Supervision for Counselor Trainees (Clinical Supervision, Goal Theory, Professional Development)*. New York: Albany.
- Drake, Thelbert L. and Roe, William H. (2003). *The Principalsip, 6th ed.* New Yoke: Macmillan.
- Dehghani, S., Gharooni, A. & Arazadeh, A. (2014). *Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education*. Retrieved from ۹۷۸ www.sciencedirect.com
- Dubrin, Andrew J. (2013). *ESSENTIALS OF MANAGEMENT*. Mason: South–Western Cengage Learning.
- Dubois, D. David, and Rothwell, J. William. (2004). *Competency – Based Human Resource Management*. California: Davies – Black Publishing.
- Farooq, Chaudhry, Shafiq, and Berhanu. (2011). Factors Affecting Students’ Quality of Academic Performance: a Case of Secondary School Level. *Journal of Quality and Technology Management, 7(2), 1–14*.
- Freeman, R. E. (1992). *Management*. (5th ed.). New Jersey: Practice – Hall.
- Gary Dessler. (2002). *Management: Principles and Practices for Tomorrow’s Leaders*. New Jersey: Pearson Education.
- Griffin, Ricky W. (2013). *Management Principles And Practices, 11th Ed.* Canada: Erin Joyner.
- Gulick, L. & Urwick, L. (editors). (1937). *Paper on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.
- Henri Fayol. (1916). *General and industrial management*. London: Sir Isaac Pitman and Son.
- Herbert A. S. (1947). *Administrative Behavior*. New York: Macmillan.
- Katz Robert L. (1974). “*Skills of an Effective Administrator*” Harvard Business Review.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw–Hill.

- McAllister, S. (2006). *Competency based assessment of speech pathology student performance in The workplace*. Retrieved May 28, 2021, from <http://ses.library.usyd.edu.au/handle>.
- McClelland, D. C. (1993). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*. 28 (1), 1–14.
- McLagan, P.A. (1997). Competencies: The Next Generation. *Training and Development* 51(May): p.40–47.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2008). *Organization Behavior* (4th ed). New York: McGraw – Hill.
- Moorhead, G. and R. W. Griffin. (2001). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. 7th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Newman, W. H., & Charles, B. S. (1964). *The Process of Management*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1991). *Managing organizational behavior* (4th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Sergiovanni. (1980). *Education Governance and Administrative Englewood Cliffs*, New Jersey: Prentice– Hall, Inc.
- Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. (1977). Organizational Work. Personal Factor In Employee and Absenteeism. “*Psychological Bulletin* 80 No.2 ”.
- Vernez George. (2012). *Operational management of the school–Based. Indonesian documents*. RAND Corporation. Retrieved from www.eric.ed.gov
- Wiles, K. (1955). *Supervision for Better School. Englewood Cliffs*, New Jersey: Prentice–Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | ประธานหลักสูตรครุศาสตร์ดุขฎิบั้ณชิต
และครุศาสตร์มหาบั้ณชิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์
ดุขฎิบั้ณชิต และหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบั้ณชิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหลวง
อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 |
| 4. ดร.ปรเมศร์ วรรณทองสุก | รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 |
| 5. ดร.อนุสรฯ พิพิธภัณฑ์ | ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร อำเภอเมือง
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะทางการบริหาร
ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ
ประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. นายวิทยา ชุมปัญญา | รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนครเขต 1 |
| 4. ดร. สมพร หลิมเจริญ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 |
| 5. ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ | ผู้อำนวยการโรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 |
| 6. ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย | ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองสกลนคร
(ธาตุนารายณ์เจงเวง)
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 |

7. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
8. ดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสุข
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
9. ดร.รัชฎาพร งามยงยุทธ
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลต่างอย อำเภอต่างอย
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
10. ดร.ศิษฐ์มพร วรรณทองสุข
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๗

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โซยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เทพรังสรรค์ จันทร์งษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘๗

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

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

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เทพรังสรรค์ จันทร์งษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๗



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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนราชภัฏดำรงวิทย

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

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธโล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เทพรังสรรค์ จันทร์หงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวิวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวิทยา ชุมปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไทใหญ่ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารดโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ เขตเทศบาลเมือง
จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ประเมศวร์ วรรณทองสุข

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

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไทโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เทพรังสรรค์ จันทรงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๗

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตขอเช่าเป็นผู้ใช้เช่าดูตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อนุสรณ์ พิพิธภัณฑ์

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

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เทพรังสรรค์ จันทร์รังษี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตขอเช่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คดีวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๘

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

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตระงับการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไทไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตให้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๕


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๒๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔
โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗



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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพไพล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิตพร นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๘/๒๕๖๔ 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 นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อวิชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๓๒/ว ๓๐๑

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายวีระชัย ศรีวงษ์รัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุณดา โชติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๖๑๒๒๕๓๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัทมา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไธโล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณดา โชติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๑๐๔ ๕๓๓๘๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สมพร หลิมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไทไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา
เรียน ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไทไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการ ยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔
โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไทไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๘/๒๕๖๔ 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 นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๗



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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.ประเมศวร์ วรรณทองสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รัทสประจักษ์ตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วิชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.ฉิมพร วรรณทองสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอรุณสิทธิ์ สิงห์คำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอรุณสิทธิ์ สิงห์คำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๑๒ ๓๕๓๖

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 2 ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

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

ตอนที่ 2 ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 ทักษะด้านเทคนิค
- 1.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 1.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด
- 1.4 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
- 1.5 ทักษะด้านความรู้ความคิด

2. ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วประเมินว่า ท่านมีการรับรู้เกี่ยวกับทักษะทางการ
บริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะทางการบริหาร มากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับของ
ทักษะทางการบริหารไว้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึงเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึงเห็นด้วยในระดับมาก
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึงเห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึงเห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึงเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านเทคนิค						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางระบบการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
3	ผู้บริหารสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้					
4	ผู้บริหารมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการบริหารได้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน					
5	ผู้บริหารใช้แผนปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน					
6	ผู้บริหารนำเทคนิคกระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7	ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยใช้ข้อมูลและเหตุผลในการบริหารงาน					
8	ผู้บริหารสั่งการอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตามกาลเทศะให้เหมาะสมกับบุคคล					
9	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้ และวิเคราะห์พิจารณาความคิดเห็นก่อนจะนำไปใช้					
10	ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชังมอบหมายงานให้ทั่วถึง					
11	ผู้บริหารใช้ภาษาสื่อสารที่เขาใจง่ายทั้งการพูดและการเขียน					
12	ผู้บริหารมีวิธีประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบใช้เทคนิคพัฒนาวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์						
1	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ					
3	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี					
4	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
5	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนทุกโอกาส					
6	ผู้บริหารใช้หลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก					
7	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชน ในการให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
8	ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน					
9	ผู้บริหารรู้จักและเลือกใช้วิธีการจูงใจ ให้ถูกต้องเหมาะสม					
10	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน					
11	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเผชิญกับ ปัญหาต่าง ๆ					
12	ผู้บริหารยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดีความชอบ					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านความคิดรวบยอด						
1	ผู้บริหารใช้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม					
2	ผู้บริหารมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้บริหารงานอย่างต่อเนื่อง					
3	ผู้บริหารมีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
4	ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงานอย่างเป็นระบบ					
5	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์งานเพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับบุคลากร และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพและเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
8	ผู้บริหารมีเข้าใจโครงสร้างภารกิจของการบริหารงานได้อย่างทะลุปรุโปร่ง พร้อมสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อนหน่วยงาน					
9	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์กรได้					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านความคิดรวบยอด (ต่อ)						
10	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาการศึกษา ได้ครอบคลุมทุกด้าน					
11	ผู้บริหารมีการจัดระบบโครงสร้างการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก					
12	ผู้บริหารนำนโยบายของรัฐและแผนการศึกษา มากำหนดเป็นแผนงาน วัตถุประสงค์ปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ					
ทักษะด้านการศึกษาการสอน						
1	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียน การสอน					
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญและเป็น ที่ยอมรับของครูผู้สอนในเรื่องการเรียนการสอน					
3	ผู้บริหารมีภูมิรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับ การศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
4	ผู้บริหารเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครูเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ในเรื่องการเรียน การสอนและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความ เหมาะสมกับสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและเป็นนักวิชาการ ที่ดีในการให้ คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน การสอนแก่ครู					
7	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แนวคิดเกี่ยวกับการ เรียนการสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
8	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านการศึกษาการสอน (ต่อ)						
9	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้					
10	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน					
ทักษะด้านความรู้ความคิด						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้ จากการศึกษาค้นคว้ามา ประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม					
2	ผู้บริหารสามารถพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็น เครื่องมือและ แนวทางในการบริหารงาน					
3	ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิด กำหนดทิศทางเพื่อ มุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นใน สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
7	ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
8	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการ ต่าง ๆ ในการ บริหารงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างเป็นระบบ					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านความรู้ความคิด (ต่อ)						
9	ผู้บริหารสามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร ได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ					
10	ผู้บริหารมีการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อ พัฒนาการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 1.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 1.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 1.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 1.5 ภาวะผู้นำครู
- 1.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วประเมินว่าท่านมีการรับรู้และความคิดเห็นต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับ
ของประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

- อยู่ในระดับมากที่สุด ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 5
- อยู่ในระดับมาก ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 4
- อยู่ในระดับปานกลาง ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 3
- อยู่ในระดับน้อย ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 2
- อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้						
1	การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น					
2	การประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร					
3	การกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
4	การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน					
5	การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผล การเรียนรู้					
6	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน					
7	มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง					
8	การประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา					
9	การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
10	การใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาผู้เรียน						
1	มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
2	การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม					
3	การจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน					
4	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
5	การสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน					
6	จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย					
7	มีการให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล					
8	มีการนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล					
9	การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง					
10	การส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงาม					
11	การดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารจัดการชั้นเรียน						
1	การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
2	มีการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู กับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน					
3	การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน ให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ					
4	การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน เป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน					
5	มีการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ได้เต็มตามศักยภาพ					
6	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน					
7	แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน					
8	การประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผล การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา					
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
1	มีการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้น เรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
2	การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่ เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไข ปัญหาระบุสภาพปัจจุบัน					
3	มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและ โอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)						
4	การรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา ของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้					
5	มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็น ประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูล รอบด้าน					
6	การจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้					
7	การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ					
8	มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษา อื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน					
ภาวะผู้นำครู						
1	มีการพิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับ พฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม					
2	การเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็น หรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น					
3	การกระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำ ของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อ เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
4	การมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมี ส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดย มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำครู (ต่อ)						
5	การมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลาย ของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
6	การสืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนา อย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น					
7	การให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็น ปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น					
8	มีการริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนานวัตกรรม					
9	การกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือใน วงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ					
10	การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้					
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้						
1	การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน					
2	การประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
3	การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน					
4	การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร อื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ (ต่อ)						
5	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้					
6	การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของเขาร่วมวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน					
7	การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษา					
8	มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกันในทุกภาคเรียน					

ขอเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของ
ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๒๐๘/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๘๕

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต ๑ (Administrative Skills of School Administrators Affecting Performance Based on Teacher Competencies in Schools Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area office ๑)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เอกสารที่รับรอง

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

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุกสิณี คุปตะบุตร

(นางสาวสุกสิณี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๔

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 39 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ทักษะทางการบริหารของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ
สายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
2	ขนาดของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1									
1. ทักษะด้านเทคนิค									
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการ วางระบบการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้า ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3	ผู้บริหารสามารถแนะนำหรือ ชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4	ผู้บริหารมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์มาใช้ในการบริหาร ได้เหมาะสมกับสภาพ ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
5	ผู้บริหารใช้แผนปฏิบัติงานเป็น เครื่องมือในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารนำเทคนิคกระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
7	ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยใช้ข้อมูลและเหตุผลในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
8	ผู้บริหารสั่งการอย่างชัดเจนเข้าใจง่าย ถูกต้องตามกาลเทศะให้เหมาะสมกับบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
9	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ที่บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้และวิเคราะห์พิจารณาความคิดเห็นก่อนจะนำไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
10	ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มอบหมายงานให้ทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
11	ผู้บริหารใช้ภาษาสื่อสารที่เข้าใจง่ายทั้งการพูดและการเขียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
12	ผู้บริหารมีวิธีประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบใช้เทคนิคพัฒนาวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์									
13	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญ กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
14	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความ สามัคคีในหมู่คณะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
15	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
16	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดกับบุคคล ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
17	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนทุกโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
18	ผู้บริหารใช้หลักเกณฑ์ที่ดี ในการตัดสินใจโดยคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
19	ผู้บริหารประสานความร่วมมือ กับชุมชนในการให้มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
20	ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพ ของบุคลากรมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
21	ผู้บริหารรู้จักและเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
22	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
23	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
24	ผู้บริหารยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดีความชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด									
25	ผู้บริหารใช้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
26	ผู้บริหารมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้บริหารงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
27	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
28	ผู้บริหารมีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
29	ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
30	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์งานเพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับบุคลากร และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
31	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพและเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
32	ผู้บริหารมีเข้าใจโครงสร้างภารกิจของการบริหารงานได้อย่างทะลุปรุโปร่งพร้อมสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อนหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
33	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์การได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
34	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาการศึกษาได้ครอบคลุมทุกด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
35	ผู้บริหารมีการจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
36	ผู้บริหารนำนโยบายของรัฐและแผนการศึกษามากำหนดเป็นแผนงาน วิจัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน									
37	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
38	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของครูผู้สอนในเรื่องการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
39	ผู้บริหารมีภูมิรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ เกี่ยวกับการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
40	ผู้บริหารเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
41	ผู้บริหารจัดให้มีการเปลี่ยนแปลง วิธีการต่าง ๆ ในเรื่องการเรียน การสอนและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
42	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและเป็นนักวิชาการที่ดีในการให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
43	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
44	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
45	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาการใช้สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
46	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. ทักษะด้านความรู้ความคิด									
47	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
48	ผู้บริหารสามารถพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
49	ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
50	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
51	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อ มุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
52	ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
53	ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
54	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการ บริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
55	ผู้บริหารสามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร ได้อย่างเพียงพอ กับความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
56	ผู้บริหารมีการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อ พัฒนาการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1									
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้									
1	การสรรหา/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
2	การประเมินการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3	การกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสม กับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4	การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลายเหมาะสม สอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
5	การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
6	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
7	มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์ อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับ ผู้เรียนตามที่คาดหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
8	การประเมินผลการออกแบบ การเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/ พัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
9	การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อ ออกแบบการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
10	การใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการ สอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ ผู้เรียนพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
2. การพัฒนาผู้เรียน									
11	มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการ จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
12	การจัดกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมโดยให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ วางแผนกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
13	การจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
14	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา ผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกัน ในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
15	การสอดแทรกความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจ ในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
16	จัดทำโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมความเบ้ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
17	มีการให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วม ในดูแลช่วยเหลือนักเรียน รายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
18	มีการนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียน ทั้งด้านการเรียนรู้และปรับ พฤติกรรมเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
19	การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา และส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียน อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
20	การส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตน อย่างเหมาะสมกับค่านิยม ที่พึงาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
21	การดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียน ทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน									
22	การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
23	มีการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
24	การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
25	การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียน อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
26	มีการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
27	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
28	แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
29	การประเมินการกำกับดูแล ชั้นเรียน และนำผลการ ประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน									
30	มีการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับ นักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
31	การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้น เรียนเพื่อกำหนดทางเลือก ในการแก้ไขปัญหาาระบุนสภาพ ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
32	มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาส ความสำเร็จของการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5		
33	การรวบรวม จำแนกและจัด กลุ่มของสภาพปัญหาของ ผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและ วิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวก ต่อการนำไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5		

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
34	มีการประมวลผลหรือสรุป ข้อมูลสารสนเทศที่เป็น ประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา ในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูล รอบด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
35	การจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผน ดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
36	การตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของ ผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
37	มีการนำผลการวิจัยไป ประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษา อื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหา ที่คล้ายคลึงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
5. ภาวะผู้นำครู									
38	มีการพิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับ พฤติกรรมที่แสดงออกต่อ ผู้เรียนและผู้อื่น และมีความ รับผิดชอบต่อนตนเอง และสว่นรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
39	การเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ ในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
40	การกระตุ้นจิตใจ ปรับเปลี่ยน ความคิดและการกระทำของ ผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่น ต่อ เป้าหมายในการทำงาน ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
41	การมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการ สนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของ ผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
42	การมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่ หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็น แนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
43	การสืบเสาะข้อมูล ความรู้ ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความ ท้าทายในการสนทนา อย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
44	การให้ความสนใจต่อ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็น ปัจจุบัน โดยมีการวางแผน อย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยง กับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ พันธกิจของโรงเรียนร่วมกับ ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
45	มีการริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงและการ พัฒนานวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
46	การกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ และความร่วมมือในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
47	การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้									
48	การกำหนดแนวทางในการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
49	การประสานให้ชุมชนเข้ามามี ส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
50	การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
51	การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
52	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
53	การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
54	การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
55	มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ภาคผนวก ฉ

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
1. ทักษะด้านเทคนิค	1	.748	
	2	.612	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .959	3	.711
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .567-.798	4	.719
	5	.689	
	6	.798	
	7	.754	
	8	.631	
	9	.740	
	10	.568	
	11	.567	
	12	.767	
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	13	.608	
	14	.571	
	ค่าความเชื่อมั่น .949	15	.649
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .481-.776	16	.635
	17	.481	
	18	.776	
	19	.638	
	20	.717	
	21	.763	
	22	.731	
	23	.537	
	24	.766	

ตาราง 40 (ต่อ)

ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .962 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .568-.792	25	.663	
	26	.792	
	27	.696	
	28	.660	
	29	.684	
	30	.682	
	31	.768	
	32	.568	
	33	.755	
	34	.717	
	35	.723	
	36	.690	
	4. ทักษะด้านการศึกษาการสอน ค่าความเชื่อมั่น .904 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .413-.627	37	.585
		38	.503
39		.521	
40		.627	
41		.444	
42		.493	
43		.413	
44		.523	
45		.420	
46		.436	

ตาราง 40 (ต่อ)

ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
5. ทักษะด้านความรู้ความคิด	47	.538
	48	.365
ค่าความเชื่อมั่น .930	49	.494
และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .365-.702	50	.430
	51	.702
	52	.566
	53	.677
	54	.659
	55	.574
	56	.642

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .979

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .365-.798

ตาราง 41 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	57	.729	
	58	.686	
	ค่าความเชื่อมั่น .936	59	.581
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .495-.729	60	.581
	61	.749	
	62	.495	
	63	.568	
	64	.578	
	65	.626	
	66	.571	
2. การพัฒนาผู้เรียน	67	.662	
	68	.638	
	ค่าความเชื่อมั่น .936	69	.699
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .478-.730	70	.721
	71	.709	
	72	.682	
	73	.596	
	74	.520	
	75	.478	
	76	.730	
	77	.552	

ตาราง 41 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ประจำสายงานของครู	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
3. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	78	.513	
	79	.665	
	ค่าความเชื่อมั่น .940	80	.712
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .484-.854	81	.484
	82	.808	
	83	.632	
	84	.740	
	85	.854	
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	86	.753	
	87	.516	
	88	.723	
	ค่าความเชื่อมั่น .913	89	.607
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .516-.753	90	.712
	91	.601	
	92	.620	
	93	.609	
5. ภาวะผู้นำครู	94	.622	
	95	.754	
	96	.458	
	ค่าความเชื่อมั่น .917	97	.728
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .449-.754	98	.664

ตาราง 41 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ประจำสายงานของครู	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
5. ภาวะผู้นำครู (ต่อ)	99	.708	
	100	.670	
	101	.523	
	102	.449	
	103	.463	
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	104	.601	
	105	.346	
	106	.521	
	ค่าความเชื่อมั่น .917	107	.409
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .367-.601	108	.596
	109	.428	
	110	.464	
	111	.568	

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .346-.854

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X1		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	X3		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Yt

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.380	.379	.35421
2	.651 ^b	.424	.421	.34198
3	.656 ^c	.431	.426	.34051

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X1

c. Predictors: (Constant), X4, X1, X3

d. Dependent Variable: Yt

ANOVA^d

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	25.960	1	25.960	206.904	.000 ^a
Residual	42.282	337	.125		
Total	68.242	338			
Regression	28.946	2	14.473	123.753	.000 ^b
Residual	39.296	336	.117		
Total	68.242	338			
Regression	29.399	3	9.800	84.516	.000 ^c
Residual	38.843	335	.116		
Total	68.242	338			

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X1

c. Predictors: (Constant), X4, X1, X3

d. Dependent Variable: Yt

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.456	.133		18.490	.000
X4	.441	.031	.617	14.384	.000
(Constant)	2.005	.156		12.826	.000
X4	.395	.031	.552	12.736	.000
X1	.152	.030	.219	5.053	.000
(Constant)	2.003	.156		12.871	.000
X4	.251	.079	.350	3.159	.002
X1	.143	.030	.206	4.725	.000
X3	.155	.078	.221	1.976	.049

a. Dependent Variable: Yt

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะ
ทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพไล

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.บดินทร์ นารณโคษา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่สัมภาษณ์

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยตัดสรรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านเทคนิค และทักษะความคิดรวบยอด ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยตัดสรรดังกล่าวมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ฅ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายวิทยา ชุมปัญญา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.สมพร ทิมเจริญ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนเชิงชุมราชภัฏรณรงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองสกลนคร(ธาตุนารายณ์เจงเวง) สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสุข รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ ดร.ศิษัมพร วรรณทองสูง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาโพธิ์ศุภราชภูร์พัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นายอรรถสิทธิ์ สิงห์คำ
 วัน เดือน ปีเกิด วัน 1 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2535
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 96 ม. 8 ตำบลนาขาม อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม 48170
 ตำแหน่งปัจจุบัน ครู
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547 ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาสะเดา
 อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม
 พ.ศ. 2550 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนดงดาวแจ่มพัฒนศึกษา
 อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม
 พ.ศ. 2553 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนดงดาวแจ่มพัฒนศึกษา
 อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม
 พ.ศ. 2558 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 พ.ศ. 2565 หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2559 ครูผู้ช่วย โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 พ.ศ. 2561 - ปัจจุบัน
 ครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1