



สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

นายนพร นวลตา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนากการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

นายนพร นวลตา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
THE EFFECTIVENESS OF SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER
NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

BY
NANAPHORN NUALTA

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

November 2024




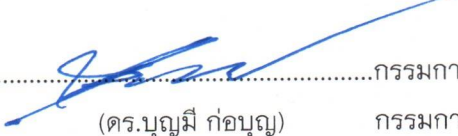
All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University




ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นานาพร นวลตา

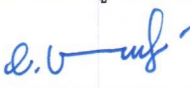
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

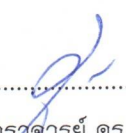
 ประธานกรรมการสอบ  กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา นลาภบาง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
 กรรมการสอบ  กรรมการสอบและ
(ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.บุญมี ก่อบุญ) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

 กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 9 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฌลากบาง ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรมะ แขวงเมือง ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา ดร.จำเนียร โปสาวัง นายอิษฎาณต์ เจริญรัตน์ นายธีรพงษ์ นามสง่า นางสาววิลาสินี พุทธิดี นายชัญญ์มาตย์ อำไพ นายธีระวุฒิ พันธุ์เวียง นายธงชัย มั่นธรรม นางวิภาวดี อำไพ นายระพีพัฒน์ ชาญนรา และนางพรพิมล ใจสุตติก ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน ความเหมาะสมองค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แนวทางพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและ ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะครูโรงเรียนบ้านนางามและสมาชิกในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

นายนพร นวลตา

ชื่อเรื่อง	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
ผู้วิจัย	นายนพร นวลตา
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง ดร.บุญมี ก่อบุญ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ระยะที่ 2 การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 364 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.28-0.87 และค่าความเชื่อมั่น 0.90 ส่วนด้านประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.42-0.82 และค่าความเชื่อมั่น 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน และระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสารและการจูงใจ ส่วนองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณลักษณะผู้เรียน และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร (X_5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_4) ด้านการบริการที่ดี (X_3) และด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_8) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 64.60 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.191 + .392(X_5) - .288(X_4) + .324(X_3) + .244(X_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = .529(Z_5) - .363(Z_4) + .325(Z_3) + .314(Z_8)$$

6. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ด้านการบริการที่ดี ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก

TITLE	The Competency of School Administrators Affecting the Effectiveness of Small-sized Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Nanaphorn Nualta
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang Dr. Boonmee Koboorn
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

This study aimed to examine the competencies of school administrators that affected the effectiveness of small-sized schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1. The research was divided into three phases: Phase 1 was the identification the components of school administrator competencies and the effectiveness of small-sized schools. The informants were five qualified persons. Phase 2 was the study of the competencies of school administrators that affected the effectiveness of small-sized schools. The samples consisted of 364 participants of school administrators and teachers in small-sized schools, who were recruited using multi-stage random sampling. The instrument used was a set of 5-level rating scale questionnaire, which the part of school administrator competencies indicated discrimination power index ranged between 0.28 – 0.87 and reliability index was at 0.90, whereas the part of school effectiveness indicated discrimination power index ranged between 0.42 and reliability index was at 0.91. The data was analyzed for amean, standard deviation, Pearson correlation, and multiple regression analysis. And phase 3 was the construction of guidelines for developing the competencies of school administrators that affected the effectiveness of small-sized schools using the interview of five experts. The data were analyzed for frequency, percentage and content analysis.

The findings were as follows.

1. The competency of school administrators comprised eight components, namely achievement motivation, teamworking, good service, analysis and synthesis, human resource development, self–development, visioning and communication and motivation, whereas school effectiveness comprised four components, namely work satisfaction of teachers, learner achievement, learner characteristics, and learning organization.

2. The competency of administrators of small–sized schools, in overall, was at the highest level.

3. The effectiveness of small–sized schools, in overall, was at high level.

4. The competency of school administrators and the effectiveness of small–sized schools showed positive at high level with statistical significance at .01.

5. The administrator competencies in human resource development (X_5), analysis and synthesis (X_4), good service (X_3) and communication and motivation (X_8) were able to predict the effectiveness of small–sized schools (Y) with statistical significance at .01 with the predictive power of 64.60%. The forecasting equation could be written as follows.

Forecasting equation in raw score form

$$Y' = 1.191 + .392 X_5 - .288 X_4 + .324 X_3 + .244 X_8$$

Forecasting equation in standard score form

$$Z'y = .529 Z_5 - .363 Z_4 + .325 Z_3 + .314 Z_8$$

6. Guidelines for developing the competencies of school administrators that affected the effectiveness of small–sized schools composed of four aspects, namely personnel development, good service, communication and motivation, and analysis and synthesis.

Keywords: School Administrators Competency, School Effectiveness

Small–sized School

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	4
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
	สมมติฐานของการวิจัย	5
	ความสำคัญของการวิจัย	6
	ขอบเขตของการวิจัย	6
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
	นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
	แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร	14
	แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวประสิทธิผลของโรงเรียน	53
	ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของโรงเรียน	77
	บริบทโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 1	78
3	วิธีดำเนินการวิจัย	81
	ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	81
	ระยะที่ 2 การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1	84

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1	99
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	105
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	112
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	113
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	114
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	145
สรุปผลการวิจัย	146
อภิปรายผลการวิจัย	149
ข้อเสนอแนะ	159
บรรณานุกรม	161
ภาคผนวก	171
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	173
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ	201
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	207
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	233
ประวัติย่อของผู้วิจัย	239

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	การสังเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 27
2	สมรรถนะ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา 49
3	การสังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน 59
4	องค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ประสิทธิผล ของโรงเรียน 75
5	แบบรายงานผลการทดสอบของเขตพื้นที่ ย้อนหลัง 3 ปี (ปี 2561-2563) 79
6	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ 86
7	แผนการดำเนินการวิจัย 102
8	ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 106
9	ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผล โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 109
10	จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 114
11	ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 115
12	ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13	ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมและรายข้อ 117
14	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายข้อ 118
15	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมและรายข้อ 119
16	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 โดยรวมและรายข้อ 121
17	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายข้อ 122
18	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมและรายข้อ..... 123
19	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมและรายข้อ..... 124
20	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม 125
21	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายข้อ 126

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมและรายชื่อ 127
23	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านคุณลักษณะผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมและรายชื่อ 128
24	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมและรายชื่อ 129
25	ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผล โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 131
26	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 132
27	ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการพยากรณ์ 133
28	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 134
29	แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร 135
30	แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี 137
31	แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร และการจูงใจ 139

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
32	การสังเคราะห์แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์	141
33	แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม เรื่องสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	235
34	ตาราง 34 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา	237
35	ตาราง 35 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็ก	238

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิด	9
2 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	28
3 องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน	61
4 แผนภาพแสดงระยะการวิจัย.	101

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือโลกไร้พรมแดน (Borderless World) ที่กระแสของของโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง ต่อเนื่อง ซับซ้อน และเกี่ยวข้งกัน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ในแต่ละสาขา เช่น วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วัสดุศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร และโทรคมนาคม ฯลฯ โดยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแขนงต่าง ๆ หรือแม้แต่การก้าวข้าม จากการดำเนินชีวิตที่ต้องอาศัยการติดต่อกันทางกายภาพ หรือใช้อุปกรณ์สื่อสารข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์พื้นฐาน มาเป็นการดำเนินชีวิตในโลกของสารสนเทศ (Cyberspace) ความจริงเสมือน (Virtual Reality) และพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (อิเล็กทรอนิกส์ เซอร์วันท์, 2551, อ้างถึงใน คณิศร กิจวิธิ, 2560, หน้า 1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในระดับขั้น พื้นฐานมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ หลักสูตรซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา มีบทบาท สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐาน ตำแหน่ง จึงได้กำหนดคสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพขึ้น (สำนักงานเลขาธิการ หลักสูตร, 2552, หน้า 53)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ เป็นนักบริหารมืออาชีพ มี จิตเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงาน ตลอดจน บริหารจัดการ ปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลกยุคใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีความรู้ที่สำคัญ ไวยิตปฏิบัติ คือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และ คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้น

พื้นฐานอย่างแท้จริง ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นเสาหลักที่จะทำให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการและนำพาโรงเรียนมุ่งไปสู่ผลสำเร็จได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ คุณลักษณะที่เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธาในการส่งเสริมสนับสนุน ผลักดัน กระตุ้น และจัดการให้ครู นักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย หรือรับผิดชอบภาระงาน และใช้ ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่นซึ่ง เรียกว่า สมรรถนะ (competency) (เทียน ทองแก้ว, 2550, หน้า 49-51)

สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับประเภทของงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง และสมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร (อัจฉรา พยัคฆ์เกษม, 2559, หน้า 84-85) ซึ่งหนึ่งในสามด้านของการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา คือ สมรรถนะ ซึ่งเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่นำมาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรและนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร กล่าวคือ เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (จงกล วิเศษขลา, 2555, บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, บทคัดย่อ) และปาริฉัตร ช่อชิต (2559, บทคัดย่อ) ดังนั้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจึงเป็นผลมาจากสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถร่วมดำเนินการกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จิระ งามศิลป์, 2550, หน้า 4)

โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้ประกอบด้วย 1) โรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่าย

ในการจัดการศึกษาจากรัฐบาลโดยคิดเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ โรงเรียนขนาดเล็กจึงขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 2) ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน 3) โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจน ทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน จากปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อโรงเรียน ดังนี้ 1) ปัญหาด้านการบริหารจัดการเพราะตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ มีปัญหาในการเดินทาง ทำให้ได้ผู้บริหารโรงเรียนที่ขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียน และปัญหาอีกประการหนึ่งคือ การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียน ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ 2) ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่าเมื่อครูไม่ครบชั้นเรียน และครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการหลายชั้นเรียน ครูไม่สามารถสอนเต็มเวลาเต็มความสามารถ และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสองพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 300 คน) มีจำนวนร้อยละ 2 อยู่ในระดับปรับปรุง ร้อยละ 67.91 อยู่ในระดับพอใช้ และร้อยละ 29.99 อยู่ในระดับดี และเมื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในทุกช่วงชั้นในทุกพื้นที่มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ต่ำกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ (คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ, 2562, หน้า 4)

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของสังคม โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 70) สมรรถนะของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน และยังรวมถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตลอดจนความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกรวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิด

ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพทั้งระบบ (ปาริฉัตร ช่อชิต, 2559, หน้า 71)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ข้อค้นพบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีองค์ประกอบใดบ้าง
2. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับใด
4. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
5. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 หรือไม่อย่างไร
6. แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
6. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

4. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลของโรงเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาหรือจัดอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กนำไปพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จากการสังเคราะห์งานวิจัย ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ คือ

- 1.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.1.2 การทำงานเป็นทีม
- 1.1.3 การบริการที่ดี
- 1.1.4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- 1.1.5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 1.1.6 การพัฒนาตนเอง
- 1.1.7 การมีวิสัยทัศน์
- 1.1.8 การสื่อสารและการจูงใจ

1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กจากการสังเคราะห์งานวิจัย ได้

4 ประการ คือ

1.2.1 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

1.2.2 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1.2.3 คุณลักษณะผู้เรียน

1.2.4 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. กลุ่มเป้าหมาย ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

2.1.1 กลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพของโรงเรียน จำนวน 5 คน

2.1.2 กลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 3 แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 คน

2.2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 168 โรงเรียน จำนวน 1,306 คน ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 168 คน ครู จำนวน 1,138 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2565, ออนไลน์)

2.3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัตต์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน ครู จำนวน 245 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น

- 3.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 3.1.2 การทำงานเป็นทีม
- 3.1.3 การบริการที่ดี
- 3.1.4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- 3.1.5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 3.1.6 การพัฒนาตนเอง
- 3.1.7 การมีวิสัยทัศน์
- 3.1.8 การสื่อสารและการจูงใจ

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกเป็น

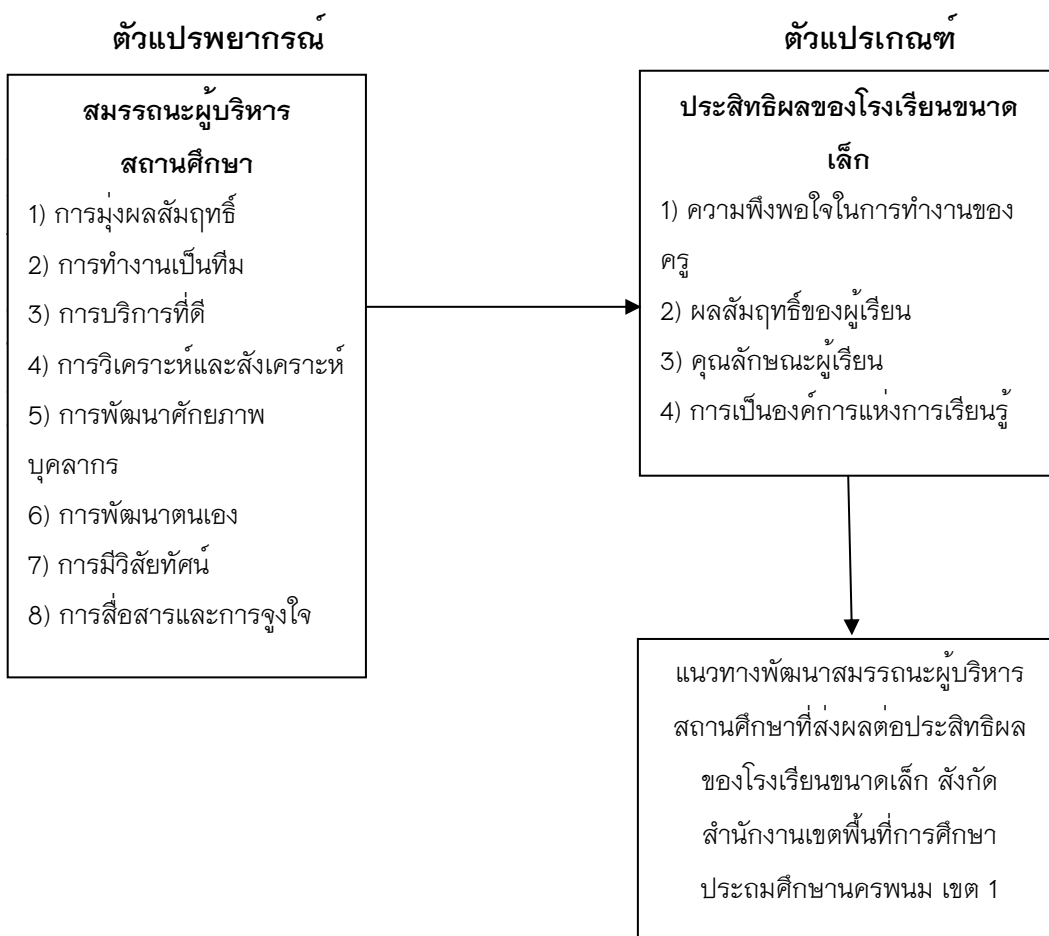
- 3.2.1 ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3.2.2 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
- 3.2.3 คุณลักษณะผู้เรียน
- 3.2.4 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เช่น สำนักคณะกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา (2548); บรรลุ ชินน้ำพอง (2555); อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์ (2556); สมบัติ ผ่องอำไพ (2556); อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2556); ขจรศักดิ์ ไชยมราช (2557); กรกต ขาวสะอาด (2559); กนกอร จุลินทร (2560); ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) สรุปว่าสมรรถนะของผู้บริหารประกอบด้วย 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การทำงานเป็นทีม 3. การบริการที่ดี 4. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 6. การพัฒนาตนเอง 7. การมีวิสัยทัศน์ และ 8. การสื่อสารและการจูงใจ

ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น Caldwell & Spinks (1990); Cameron (1996); Hoy & Miskel (2005); วิราพร ตีบุญมี (2556); ดวงใจ บุญหล้า (2556); สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556); อภิเดช พลเยี่ยม (2556); อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556); องอาจ สิมเสน (2556); ศชาภรณ์ เสริมศรี (2557)

ทินกร คลังจินดา (2557) และ พรเพ็ญ สมบูรณ์ (2557) สรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1. ความพึงพอใจในการทำงานของครู 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 3. คุณลักษณะผู้เรียน และ 4. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ผู้วิจัยจึงสรุป เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะและศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการหลอมรวมความรู้ ทักษะ ความสามารถ อันส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้ในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน

1.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือบุคคลที่หลากหลาย แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

1.3 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการมอบระบบบริการที่ดี ศึกษาข้อมูลของผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการในโรงเรียน เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดประโยชน์สูงสุด

1.4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การจัดองค์กร โดยแยกประเด็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อหาวิธีปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา หรือพัฒนา รวมทั้งสามารถเข้าใจองค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง อีกทั้งส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ

1.6 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มศักยภาพให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในวงวิชาการ และวิชาชีพ รวมทั้งการเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม การศึกษาต่อ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองและงานมีความก้าวหน้าหรือดีขึ้น

1.7 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดภาพอนาคต ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กร เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคตที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

1.8 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน โดยใช้สื่อต่าง ๆ ตลอดจนสามารถจูงใจใฝ่มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลของการดำเนินการของโรงเรียนที่ ประสบความสำเร็จบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียน ทั้งด้านผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางบวกหรือชอบของครูในโรงเรียนต่อการทำงาน ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินการโรงเรียน ประกอบด้วย ความพึงพอใจของครูในสภาพแวดล้อมการทำงาน ความพึงพอใจโครงสร้าง ในโรงเรียน การได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ รู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบ ความมั่นคงในงานที่ทำ ความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้แสดงความสามารถและการริเริ่ม ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า หรือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับและเพื่อนร่วมงาน และได้รับประสบการณ์ที่มีประโยชน์ จากการทำงาน

2.2 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หมายถึง ความสำเร็จของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ กระบวนการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากผลการเรียนเฉลี่ยทุกรายวิชา ทั้ง 8 กลุ่มสาระ จำนวนนักเรียนที่จบการศึกษาตามหลักสูตร อัตราการเข้าศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) และผลประเมินคุณภาพ ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 (NT)

2.3 คุณลักษณะผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนที่ แสดงถึงคุณภาพของผู้เรียนด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมโดยพิจารณาจาก รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย มีความใฝ่เรียนรู้ รู้จักการอยู่ อย่างพอเพียง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทยและมีจิตสาธารณะ

2.4 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนส่งเสริมให้ บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร รวมทั้งการรับ ความรู้จากภายนอก เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ องค์กรความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อหาแนว

ปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) อันจะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ของโรงเรียนและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน

3. แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 หมายถึง วิธีการหรือแนวทางยกระดับ ปรับปรุง หรือส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กโดยผู้วิจัยได้ร่างแนวทางพัฒนาแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นต่อวิธีการ หรือแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

4. โรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่เปิดสอนในระดับปฐมวัย และประถมศึกษา และมีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน จำนวน 162 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2565

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ในปีการศึกษา 2565

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ในปีการศึกษา 2565

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 1.4 การสังเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 1.4.2 การทำงานเป็นทีม
 - 1.4.3 การบริการที่ดี
 - 1.4.4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์
 - 1.4.5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - 1.4.6 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4.7 การมีวิสัยทัศน์
 - 1.4.8 การสื่อสารและการจูงใจ
2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.3 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.3.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
 - 2.3.2 ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
 - 2.3.3 ด้านคุณลักษณะผู้เรียน
 - 2.3.4 ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. บริบทโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะซึ่งสรุปได้ดังนี้ คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น ซึ่งสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and Personal Competency) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

สมบัติ ผ่องอำไพ (2556, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็น คุณลักษณะ ศักยภาพ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ ความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน

ขจรศักดิ์ โสมราช (2557, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็น ความสามารถเฉพาะตนที่เกิดจากความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมถึงคุณลักษณะ ส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่ประกอบหลอมรวมให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยทำให้การทำงาน เกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ณิรนุช แก้วบัวสา (2558, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะหมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นผลที่เกิดมาจากความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ประสบการณ์ (Experience) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attitudes) ต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ออกมาอย่างโดดเด่น และผลักดันให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าคนอื่น หากคนในองค์กรมีสมรรถนะสูงย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

เพ็ญประภา ศรีมะโรง (2559, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะหมายถึงกลุ่มพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์ มาตรฐานหรือสูงกว่า โดยอย่างน้อยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่ซ่อนเร้นอยู่ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ และกลุ่มพฤติกรรมที่ถูก มาใช้จะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งนั้น ๆ

กนกอร จุลินทร (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics) และแสดงพฤติกรรม ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การ

หทัยพัชร์ ทองเดช (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะหมายถึงความสามารถหรือขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยความรู้ หมายถึง สิ่งที่บุคคลเรียนรู้มา ข้อมูลข่าวสาร ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ และเจตคติ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

วิษพงษ์ อึ้งวงศ์ (2561, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะหมายถึง ความสามารถเฉพาะตนที่เกิดจากความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ เมื่อหลอมรวมสิ่งทีกล่าวมารวมกันจะช่วยให้ การทำงาน เกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

Robertson, Callinan & Bartram (2002, p. 229 อ้างถึงใน ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล, 2560, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะของ บุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้เกินกว่าปกติ อาจเกิดจากอุปนิสัย แรงจูงใจ ทักษะ เอกลักษณะเฉพาะตนบทบาททางสังคมหรือแหล่งรวมของความรู้ที่นำมาใช้

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดจากการ หลอมรวมความรู้ ทักษะ ความสามารถ อันส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่คาดหวังไว้

1.2 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

อารีวรรณ น้อยดี (2553, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาว่า ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2554, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาว่า การบูรณาการความสามารถความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ของผู้บริหารที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

อนันต์ พันนีก (2554, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาว่า ความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ

จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์ (2555, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาว่า ความรู้ ความชำนาญความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมบริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

พิชชาวดี ฤาชา (2555, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภาด้านสมรรถนะ

รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (2556, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาว่า กลุ่มของความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการทำงานที่มีอิทธิพล ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงาน และสถานศึกษา

กรกต ชาวสะอาด (2559, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาว่า ความสามารถอันโดดเด่นของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะและศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการหลอมรวมความรู้ ทักษะ ความสามารถ อันส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่คาดหวังไว้

1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552, หน้า 55) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในระดับขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ คุรุสภาซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาท สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ควบคุมความประพฤติ และการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถมีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำเข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลัก และกระบวนการบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาสามารถกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรมนักเรียน ชุมชน การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและมีคุณธรรม จริยธรรม จึงได้ประกาศสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 84-85) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับประเภทของงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง และสมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถใน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 31) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร การดำเนินงานขององค์กรและมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินภารกิจบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กร โดยมีผลทำให้ปฏิบัติการงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาองค์กรประสบความสำเร็จ

1.4 ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 1-9) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุม (Controlling) มาเป็นผู้นำที่วางแนวทางการปฏิบัติงาน (Aligning) ของบุคลากร มีการมอบอำนาจ สามารถโน้มน้าวให้มีการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงด้วยเหตุนี้ องค์กรทุกองค์กรจะต้องพยายามมองหาผู้บริหารที่เป็นคลื่นลูกใหม่ต้องมีแนวคิดที่กว้างไกล (Thinking Globally) มีความรู้ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักการสื่อสารที่ดีมีวินัย ในตนเองเพื่อเป็นตัวอย่างในองค์กรมั่นคงในหลักการและอุดมการณ์ รู้จักแก้ปัญหาทั้งระยะสั้นและระยะยาว และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีใจรักในงาน รักผู้ร่วมงาน รักผู้มารับบริการและเป็นผู้สร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ปรับตัวให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างกลมกลืนตลอดจนเข้าใจและภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตนและเป็นคนดีมีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตมีความรับผิดชอบและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
2. ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Appreciating Cultural Diversity) ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมของในองค์กร หรือแม้แต่วัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกที่จะต้องเข้าใจทั้งระบบเศรษฐกิจ กฎหมาย สังคม วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี และต้องเคารพความแตกต่างด้านวัฒนธรรมทุกระดับนอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่าย

(Network) หรือหุ้นส่วนเชิงธุรกิจทางการศึกษา (Building Partnerships) เพื่อให้สามารถแข่งขันบนเวทีทางการศึกษาได้ แต่ไม่ควรสร้างคู่แข่งชั้นในขนาดที่ผู้บริหารแห่งอนาคตต้องมีที่ปรึกษาที่มีความรู้ และประสบการณ์เข้ามาช่วยเหลือ (Outsourcing) ดังนั้นผู้บริหารยุคใหม่ควรสร้างแนวคิดเชิงบวก สร้างความสัมพันธ์ระยะยาว และให้ได้มาซึ่งวิธีการแบบ “ชนะ-ชนะ” (Win-Win) กับองค์กรอื่น ๆ

3. ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องบริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม (Participation) และแบ่งปันประสบการณ์ด้านผู้นำ (Sharing Leadership) โดยให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และมีนวัตกรรมการแก้ปัญหาใหม่ ๆ (Inventive Problem Solving) การสร้างทีมงาน (working team) และการสร้างความร่วมมือที่แข็งแกร่งในองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำร่วม (Sharing Leadership) มีกระบวนการบริหารจัดการแนวใหม่ มีสัมพันธภาพ (Relationships) การปรับตัว (Adaptability) เพื่อตอบสนองความไม่แน่นอนได้รวดเร็ว สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) และทะเยอทะยาน (Aspiration) เพื่อมุ่งสร้างความสำเร็จ

4. ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ต้องบริหารจัดการเชิงรุก (Proactive Management) เป็นกระบวนการสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานส่วนบุคคลและการบริหารงานภายในองค์กรเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดเดิม ๆ เพื่อให้เข้าใจและประยุกต์ใช้สามารถมองโอกาสใหม่ ๆ ของการปฏิบัติงานผู้บริหารต้องมีศักยภาพสูงทุกระดับพร้อมทั้งมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) ในการสร้างความมั่นใจต่อพันธมิตรผู้เกี่ยวข้อง บุคลากร และต้องบริหารงานเชิงป้องกันและพัฒนามากกว่าการแก้ไขปัญหาหรือตั้งรับปัญหาลักษณะของการทำงานเชิงรุก มีการวางแผนล่วงหน้า บริหารจัดการด้วยวิจรรณญาณด้วยความรอบคอบ สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่ และสามารถตอบสนองความต้องการที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นการทำงานที่เรียกว่า “กันไว้ดีกว่าแก้”

5. ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องรู้จักส่งเสริมการให้บริการอย่างเสมอภาค (Equality) เป็นธรรมชาติมีความยืดหยุ่น และมีจิตสร้างสรรค์ (Inventive Mind) ให้เกิดแก่ผู้รับบริการมากที่สุด ในที่นี้หมายถึงรวมถึงนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ตลอดจนการเชื่อมโยงคนเข้าด้วยกัน (Connect People Together) การเชื่อมโยงบุคลากรเป็นสิ่งที่ดีที่ยิ่งใหญ่ นั่นคือ การ

สร้างความร่วมมือ และสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เห็นคุณค่าของคน (Values People) ซึ่งจะเป็นการสร้างความเป็นเอกภาพให้กับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องเอาใจใส่ (Attention) ให้ความสำคัญต่อผู้มารับบริการดั่งนั้นบุคลากรทุกคนจึงถูกขับเคลื่อนการให้ความสำคัญต่อผู้มาใช้บริการมากกว่าการมุ่งเน้นปริมาณของงาน

6. ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องปรับองค์การให้เป็นองค์การขนาดเล็กหรือ “จิ๋วแต่แจ๋ว” (Small is Beautiful) โดยการสร้างความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Modern Demonstrating Technology Savvy) และมีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเข้าปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานจำนวนพอเหมาะ โดยมีกลยุทธ์การดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างชาญฉลาด รู้จักคัดเลือก พัฒนา และจูงใจทีมงานที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีให้อยู่กับองค์กรต้องรู้วิธีการบริหารและการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ ๆ และต้องเป็นผู้นำตัวอย่างในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในปัจจุบันและอนาคต

7. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้มีการสร้างหุ้นส่วนทางการศึกษา (Building Educational Sponsors) โดยดึงติดต่อเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ (Contracting Out) ในกิจกรรมบางอย่างเพื่อเป็นการลดภาระงานภาครัฐ ลดกำลังคนลดงบประมาณและเกิดประสิทธิภาพระยะยาวจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจริงก้าวน้ำขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และในอนาคตการเปลี่ยนแปลงของตลาดทั่วโลกจะมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาดังนั้นผู้บริหารแห่งอนาคตควรสร้างแนวคิดเชิงบวก สร้างความสัมพันธ์ระยะยาว และให้ได้มาซึ่งวิธีการแบบ “ชนะ-ชนะ” (win-win) กับองค์กรอื่น ๆ โดยเฉพาะแนวโน้มการบริหารจัดการจะมีการกระจายให้สถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการแบบโรงเรียนนิติบุคคล

เท็อน ทองแก้ว (2545, หน้า 35-43) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารในยุคปฏิรูปไว้ว่า ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหาร จะต้องมียุทธศาสตร์ในการเปลี่ยนแปลงซึ่งยุทธศาสตร์ในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผสมผสานเป้าหมายสำคัญของชาติ โครงการ และกิจกรรมที่มีการจัดลำดับก่อนหลังตามค่านิยมและปัจจัยอื่น ๆ และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ มีความสมดุลในการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงการให้บริการต่อลูกค้าตามลักษณะของ

งานในจุดเน้นที่ต้องการที่มีลักษณะกระชับ มั่นคงแม้ว่าจะต้องอยู่ในภาวะการเปลี่ยนแปลง
ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงมี ดังนี้

1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continual Learning) มีความรู้ใหม่ที่สำคัญ
ความรู้ทางเทคโนโลยี และความรู้ทั่วไปหรือความรู้รอบใหม่ ๆ สามารถพัฒนาตนเอง
โดยตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตน โดยใช้ข้อมูลสะท้อนกลับและโอกาสจาก
คนอื่น ๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่
2. มีความคิดสร้างสรรค์และใช้นวัตกรรม (Creativity and Innovation)
พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร และประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหาและการปรับ
ปรุงองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยการ
ออกแบบและการปรับเปลี่ยนโปรแกรม/กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในองค์กร
3. ตระหนักถึงผลกระทบจากภายนอก (External Awareness) ผลกระทบ
จากภายนอกได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ และแนวโน้มทางสังคมทั้งในระดับนานาชาติและ
ภายในชาติที่มีต่อองค์กร มีความเข้าใจในการวางแผนระยะใกล้และระยะไกล และสามารถ
กำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลสำเร็จจนสามารถแข่งขันได้ในโลกธุรกิจปัจจุบัน
4. ความยืดหยุ่น (Flexibility) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและข้อมูลใหม่
สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการทำงานตามข้อมูลใหม่ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ตาม
สถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง และเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วให้เข้ากับสถานการณ์
ใหม่ รวมทั้งเปลี่ยนความตั้งใจได้
5. ปรับเปลี่ยนได้ (Resilience) อดทนต่อความกดดัน มีความมั่นคง และ
มุ่งมั่นอย่างแน่วแน่รวมทั้งมองคนในแง่ดี แม้ว่าจะอยู่ภายใต้ภาวะความยากลำบาก และ
สามารถกลับคืนสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็ว โดยรู้จักปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตส่วนตัวและ
สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข
6. จูงใจใฝ่บริการ (Service Maturation) สร้างและดำรงวัฒนธรรมของ
องค์กร สนับสนุนบุคคลอื่นได้ ให้บริการที่จำเป็นอย่างมีคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติตามได้ตามที่ต้องการที่แสดงถึงจิตวิญญาณ
ในการบริการสาธารณะ สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีน้ำใจบริการ และช่วยเหลือจน
บรรลุภารกิจ

7. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) กำหนดยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ มั่นคงด้วยกลยุทธ์ของธุรกิจและการแข่งขันขององค์กรในยุคเศรษฐกิจของโลก รู้จักตรวจสอบนโยบายและการรายงานแผนเชิงกลยุทธ์ด้วยการมองในระยะยาวที่ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ได้ตามลำดับก่อนหลัง สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ถึงภัยคุกคามหรือโอกาสที่มี

8. วิสัยทัศน์ (Vision) มีวิสัยทัศน์ในระยะยาวและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างรวดเร็ว สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น และโน้มน้าวให้ผู้อื่นเปลี่ยนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

จากความหมายและปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนั้นมีลักษณะสำคัญ (Key Characteristics) ดังนี้

1. ความสามารถในการเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ และการจูงใจให้มีวิสัยทัศน์ในองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ และปัจจัยต่าง ๆ ในการจัดการที่มีคุณภาพนำไปสู่กิจกรรมขององค์กรที่สมบูรณ์แบบ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ชักจูงให้คนอื่นมีน้ำใจบริการ กำหนดให้มีและใช้โปรแกรม/กระบวนการใหม่ ๆ หรือปรับปรุงขึ้นใหม่

2. การกำหนดและการผสมผสานลักษณะสำคัญที่มีผลกระทบต่อองค์กร รวมถึงองค์ประกอบทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการจัดการ

3. มีความเข้าใจในบทบาทและความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของการกำหนดนโยบายของชาติและกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่นายกรัฐมนตรี วุฒิสภา ผู้พิพากษา องค์การของรัฐในส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น และความสนใจของกลุ่มมากำหนดยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความสมดุลในสิ่งดังกล่าวข้างต้น

4. เปิดกว้างในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถปรับพฤติกรรมและวิธีการทำงานตามข้อมูลใหม่หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงหรืออุปสรรคที่ไม่ได้คาดหวังและปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. แสดงถึงการมีความคิดริเริ่มสูง มีความพยายามและมีข้อผูกพันในการให้บริการสาธารณะอยู่ในแนวทางและมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ ตรวจสอบผลสะท้อนกลับจากคนอื่นและแสวงหาโอกาสเพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ

นอกจากนี้ เทื่อน ทองแก้ว (2545, หน้า 43) ได้กล่าวอีกว่าศักยภาพในการเป็นผู้นำก็มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ศักยภาพในการเป็นผู้นำ หมายถึงความสามารถในการกำหนดและมียุทธศาสตร์เพื่อใช้ศักยภาพของพนักงานและส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้ตรงกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ภารกิจและเป้าหมาย ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดศักยภาพในการเป็นผู้นำมีดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) กำหนดและป้องกันสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ไม่ให้เกิดการเผชิญหน้า จัดการและแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งและไม่เห็นพ้องด้วยในลักษณะการสร้างสรรค์และการลดผลกระทบที่เกิดขึ้นในทางลบ
2. ตระหนักในคุณค่าทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness) ริเริ่มและบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เห็นคุณค่าในความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความแตกต่างระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน ตระหนักว่าองค์กรเกิดขึ้นบนความแตกต่าง และพนักงานได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องและยุติธรรม
3. ความจงรักภักดี/ ความซื่อสัตย์ (Integrity/ Honesty) สร้างนิสัยให้มีความมั่นใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมมาตรฐานทางศีลธรรมในระดับสูง ปฏิบัติตนในลักษณะที่ดีงามและมีมารยาทที่ดีต่อบุคคลอื่น แสดงถึงลักษณะความรับผิดชอบในหมู่คณะและมีจิตใจที่เป็นสาธารณะ
4. สร้างทีมงาน (Team Building) มีความมุ่งมั่น จูงใจ และแนะนำบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมาย เสริมสร้างความร่วมมือในการทำงาน และการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในองค์กรและกับกลุ่มลูกค้าให้มีความผูกพันเพื่อสร้างน้ำใจของการทำงานเป็นทีม มีความภูมิใจไว้วางใจกัน พัฒนาความเป็นผู้นำในลักษณะต่าง ๆ จากการรับภาระชี้แนะ การให้คำปรึกษา การให้รางวัล และการแนะนำให้ปฏิบัติจากความหมายและปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ศักยภาพในการเป็นผู้นำ
5. สร้างภาวะผู้นำจากการกำหนดระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง จากการทำงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ขององค์กร มีความมุ่งมั่น การจูงใจ และแนะแนวให้กับผู้อื่นจนบรรลุเป้าหมาย และเป็นผู้มีอำนาจโดยการใช้พลังและอำนาจรวมกัน
6. ส่งเสริมคุณภาพผ่านการใช้ระบบการจัดการขององค์กรที่มีคุณภาพ เช่น การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานประเมินความสำเร็จของทีมงานจากการพัฒนาเกณฑ์ นำระบบรางวัลมาใช้ การแนะแนวและการให้ออกจากงานตามความเหมาะสม

7. เห็นคุณค่าความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความแตกต่าง
ด้านอื่น ๆ ส่งเสริมการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้พนักงานที่มีความแตกต่างกันทาง
วัฒนธรรม สามารถทำงานร่วมกันได้ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
ขององค์กร

8. ประเมินผลการพัฒนาของพนักงาน และให้โอกาสการพัฒนาที่
ส่งเสริมความสามารถของพนักงานสูงสุดและการช่วยเหลือให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
พัฒนาภาวะผู้นำอื่น ๆ โดยวิธีการชี้แนะ มีการประเมินผลและติดตามผล

9. สนับสนุนการให้คำมั่นสัญญา น้ำใจของทีม ความภูมิใจ ความ
ไว้วางใจ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในกลุ่ม และใช้วิธีการต่าง ๆ ในการป้องกัน
สถานการณ์ที่จะก่อให้เกิดผลการเผชิญหน้าที่ไม่พึงประสงค์ใด ๆ

10. แก้ไขความขัดแย้งในทางบวกและสร้างสรรค์ซึ่งรวมถึงความเป็น
หุ้นส่วนกันระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน เข้า
ร่วมกิจกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมและการสร้างบรรยากาศที่ดีขององค์กร การ
มอบหมายให้ปฏิบัติที่เป็นธรรม การบริหารพนักงาน และพัฒนาองค์กรการบริหาร รวมทั้ง
การใช้วินัยเข้าควบคุมเมื่อวิธีการอื่น ๆ ไม่มีผล

1.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548,
หน้า 10-22) กำหนดสมรรถนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 1) สมรรถนะหลัก
ประกอบด้วย 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.2) การบริการที่ดี 1.3) การพัฒนาตนเอง
1.4) การทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 2.1) การวิเคราะห์
และสังเคราะห์ 2.2) การสื่อสารและการจูงใจ 2.3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
2.4) การมีวิสัยทัศน์

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 36) วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) การสื่อสาร
และการจูงใจ 6) การบริการที่ดี 7) การพัฒนาตนเอง 8) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ขจรศักดิ์ ไชยมงาม (2556, หน้า 54-55) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ใช้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 8 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์

สมบัติ ผ่องอำไพ (2556, หน้า 4) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์

อุทัย ภัคตีประยูรวงศ์ (2556, หน้า 33) วิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 10 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) การบริการที่ดี (Service Mind) 3) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) 5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 6) วิสัยทัศน์ (Vision) 7) ภาวะผู้นำ (Leadership) 8) การวิเคราะห์สังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) 9) การสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing) 10) การพัฒนาศักยภาพบุคคล (Potential Development)

กรกต ขาวสะอาด (2559, หน้า 6) วิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การพัฒนาตนเอง 3) การทำงานเป็นทีม 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 17) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ใช้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 8 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์

กนกอร จุลินทร (2560, หน้า 5) วิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ใช้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาหลัก ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม

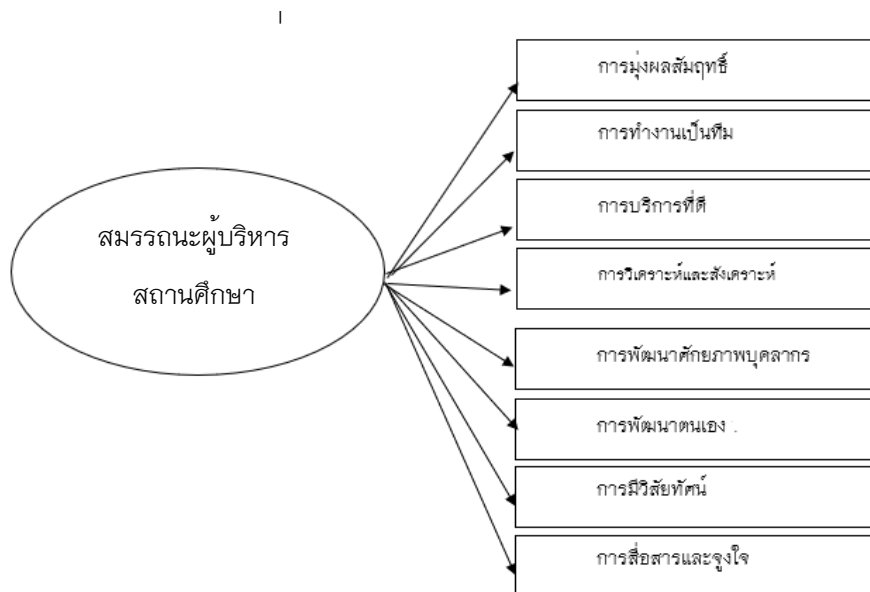
ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 65) วิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 9 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์ 9) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสังเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (2548)	บรรลุมัชฌิม (2555)	ขจรศักดิ์ โสมงาม (2556)	สมบัติ ผ่องอำไพ (2556)	อุทัย ภาคีประยูรวงศ์	กรกต ขาวสะอาด (2559)	อัฉรา พยัคฆ์เกษม (2559)	กนกอร จุลินทร (2560)	ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	√	√	√	√	√	√	√	√	√	9	100	√
2) การบริการที่ดี	√	√	√	√	√		√	√	√	8	88.88	√
3) การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม					√					1	11.11	
4) การทำงานเป็นทีม	√	√	√	√	√	√	√	√	√	9	100	√
5) -ภาวะผู้นำ -ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง					√				√	2	22.22	
6) มีวิสัยทัศน์	√	√	√	√	√		√		√	7	77.77	√
7) การวิเคราะห์และ สังเคราะห์	√	√	√	√	√	√	√		√	8	88.88	√
8) การสื่อสารและจูงใจ	√	√	√	√	√		√		√	7	77.77	√
9) การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	√	√	√	√	√	√	√		√	8	88.88	√
10) การพัฒนาตนเอง	√	√	√	√		√	√	√	√	8	88.88	√
รวม	8	8	8	8	9	5	8	4	9	-	-	-

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในทัศนะของ
นักวิชาการ มี 12 ด้าน ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไปมาเป็น
สมรรถนะที่มุ่งศึกษา ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การทำงานเป็นทีม
3) การบริการที่ดี 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
6) การพัฒนาตนเอง 7) การมีวิสัยทัศน์ 8) การสื่อสารและจูงใจ



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

โดยมีรายละเอียดของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละสมรรถนะตามลำดับ ดังนี้

1.5.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.5.1.1 ความหมายการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 10-11) ได้ให้ความหมายว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สมบัติ ผ่องอำไพ (2556, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก หน่วยงานจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งต้องกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

ขจรศักดิ์ โสมราช (2557, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความพยายามมานะและมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผน

ผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงาน ตามที่วางแผนไว้จนเกิดความถูกต้องสมบูรณ์เป็นผลสำเร็จตามที่ตนเองหรือโรงเรียนได้ตั้งเป้าไว้

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 104) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ว่า การมุ่งมั่น สร้างสรรค์ ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ถูกต้องและสมบูรณ์พร้อมติดตามประเมินพัฒนาการ ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้มาตรฐานที่องค์กร หน่วยงาน ได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรกต ขาวสะอาด (2559, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ว่า การดำเนินงานที่ให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้น โดยมีการตั้งเป้าหมาย วางแผน และกำหนดตัวชี้วัด ซึ่งอาจใช้ผลสัมฤทธิ์เดิมหรือผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง มากำหนด เป็นมาตรฐานและตัวชี้วัดการดำเนินงาน มีการประเมินการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีมีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุ จุดประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้ในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน

1.5.1.2 ลักษณะของการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์ (2539, หน้า 20-22) กล่าวไว้ว่าการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะมีลักษณะทั่ว ๆ ไปดังต่อไปนี้

1. มีพันธกิจ วัดดูประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่นับกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ
2. ผู้บริหารทุกระดับในองค์การต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป้าหมายเหล่านั้นสั้น กระชับ ไม่คลุมเครือ และเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์การนั้น

3. เป้าหมายจะวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้

4. การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่าง ๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

5. เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่าการคาดหวังคืออะไร ทุกคนในองค์กรจะคิดเสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์กรอย่างไร และทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

6. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคน หน่วยงานระดับล่างเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ปัญหาและสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งนอกจากช่วยลดขั้นตอนในการทำงานแก้ปัญหาการทำงานที่ล่าช้าแล้ว ยังเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

7. มีระบบสนับสนุนการทำงานในเรื่องระเบียบการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น ระเบียบที่สิ้นกระชั้นในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบ และมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนให้สามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ถูกต้องและให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา

8. มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความคิดและความรู้ใหม่ ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

9. เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากมีโอกาสปรับปรุงงานและได้ใช้ดุลยพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเองก็จะได้รับการตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะต้อง มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย องค์กรที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มีตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้ มีสภาพแวดล้อมอุปการณ์ เทคโนโลยีที่ดีและทันสมัยเพื่อผลสำเร็จของงาน มอบค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลแก่เจ้าหน้าที่โดยประเมินจากผลการปฏิบัติงานที่สัมฤทธิ์ผล

1.5.2 การทำงานเป็นทีม

1.5.2.1 ความหมายการทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 13-15) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย การบริหารแบบประชาธิปไตย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

ขจรศักดิ์ โสมราช (2556, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน รวมถึงการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานของโรงเรียนการเป็นผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมที่ไม่ใช่ในฐานะหัวหน้าทีมและความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว ทั้งช่วยประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีมและประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีมเพื่อรวมพลังกันในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผล

สมบัติ ผ่องอำไพ (2556, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยมีการประสานการทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน

กรกต ชาวสะอาด (2559, หน้า 62) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมตัวกันมีเป้าหมายร่วมกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งบุคคลจะให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่กัน โดยมีการแบ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นการรวมตัวเพื่อดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมา เพื่อร่วมมือกันให้การดำเนินกิจกรรมมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

กนกอร จุนลินทร (2560, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่ หลากหลายการเสริมแรงให้กำลังใจ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือบุคคลที่หลากหลย แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

1.5.2.2 ลักษณะของการทำงานเป็นทีม

สมคิด บางโม (2556, หน้า 236-237) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาทีมงานที่จะประสบความสำเร็จหลาย ๆ ทีม มีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. จำนวนสมาชิกในทีมงานไม่มากนัก เหมาะสมกับงานและเป้าหมายของงาน ถ้าทีมงานมีจำนวนมากเกินไปย่อมจะทำให้เกิดปัญหามากกว่าเกิดผลสำเร็จ

2. เป้าหมายของทีมงานชัดเจน สมาชิกทุกคนทราบเป้าหมายของทีมงานนั้น ๆ ชัดเจนเป้าหมายของทีมงานควรเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงชัดเจน เช่น อาจารย์ในทีมงานวิชาการของโรงเรียนมีเป้าหมายเรื่องวิชาการเพียงอย่างเดียว เป็นต้น

3. สมาชิกทุกคนห่วงใยต่อความสำเร็จของทีมงาน สมาชิกตั้งใจทำงานและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ มีเชิงงานแบบขอไปทีหรือไม่สนใจต่อความสำเร็จของงาน มีความห่วงใยต่อผลงานของเพื่อนสมาชิก

4. สมาชิกทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ โดยยึดถือเอางาน และเป้าหมายของงานเป็นหลัก ทุกคนกล้าแสดงออก เสนอความคิดเห็นอย่างเสรี เมื่อที่มงานลงมติอย่างไรแล้วก็ยอมรับมันนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ สมาชิกต้องลดอัตตาของตนลงบ้าง

5. มีผู้นำทีมหรือมีหัวหน้าทีมที่ดี เป็นผู้นำที่มุ่งทำงาน เสียสละเพื่อที่มงาน ยอมรับความคิดเห็นของสมาชิก และมีภาวะผู้นำที่ดีเป็นตัวอย่างแก่สมาชิกได้

6. ผลประโยชน์ของสมาชิกชัดเจน บอกได้ว่าเมื่อสมาชิกทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จแล้วเขาจะได้อะไร เช่น ที่มงานขาย เมื่อขายเข้าเป้าหรือเกินเป้าหมายแล้วจะได้ค่าคอมมิชชั่นเท่าไร เป็นต้น คนมาทำงานเป็นที่มย่อมมีความมุ่งหวังแตกต่างกัน เช่น เงิน เกียรติยศ ชื่อเสียง โอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ความสุขในการทำงาน การได้มีเพื่อนฝูง เป็นต้น ถ้าผลประโยชน์ตรงกับความต้องการของสมาชิก ยิงจะทำให้ตั้งใจทำงานเต็มความสามารถ

7. สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิก เปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานที่เหมาะสมอย่างเต็มที่ มีความลับระหว่างกันน้อยที่สุด ไม่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันระหว่างสมาชิก ยินดีและให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

8. การพัฒนาทีม ที่มงานที่มีประสิทธิภาพจะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของที่มงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่กลัวว่าเมื่อสมาชิกเก่งแล้วจะออกไป ให้ถือว่าเป็นธรรมชาติของบุคลากร เป็นสิ่งที่ดีเสียอีกเมื่อสมาชิกออกไปเจริญก้าวหน้าเขาจะหันมาให้ความร่วมมือหรือช่วยที่มงานเมื่อมีโอกาส

สมบัติ ผ่องอำไพ (2556, หน้า 33) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมที่ดี ต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความมุ่งมั่น รับผิดชอบ กระตือรือร้นเต็มใจ ไว้วางใจ เชื่อใจ มีบรรยากาศที่สนับสนุนซึ่งกันและกันและต้องตระหนักว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม ไม่ยึดกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผู้นำต้องยอมรับฟังความคิดเห็นและเป็นตัวอย่างที่ดี จึงจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ดี คือ การที่สมาชิกของทีมมีเป้าหมายและความเข้าใจที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับทีม สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีการติดตาม ปรึกษา พุดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และส่งเสริมการพัฒนาที่มงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจระหว่างกัน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พัลวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562, หน้า 29) กล่าวว่า ว่าคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม คือ การรวมตัวของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงจำเป็นต้องมีการร่วมมือกันเพื่อจุดประสงค์ของงานการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน มีการประสานงานอย่างมีระบบ และสิ่งที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยมีผู้นำทีมหรือหัวหน้าทีมที่ดีเนื่องจากการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของสมาชิก เข้าใจเป้าหมายและต้องมีความเข้าใจไปแนวทางเดียวกัน ปรึกษาแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของสมาชิก และสนับสนุนการทำงานร่วมกันโดยไม่ยึดกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งจึงจะส่งผลต่อความสำเร็จ

1.5.3 การบริการที่ดี

1.5.3.1 ความหมายของการบริการที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุง ระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการบริการที่ดีว่าเป็นการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ การศึกษาความพึงพอใจของรับบริการเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ

ขจรศักดิ์ โสภมราช (2556, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการบริการที่ดีว่าการบริการที่ดีเป็นความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการและการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ และความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการในโรงเรียน โดยให้คำแนะนำและการบริการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ เล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้รับบริการในระยะยาว

และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือขั้นตอนให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด

สมบัติ ผ่องอำไพ (2556, หน้า 28) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การบริการที่ดีนั้นมีความสำคัญมาก ผู้ให้บริการต้องเป็นบุคคลที่มีใจในการให้บริการเป็นสำคัญ การต้อนรับบุคคลทั้งภายในและภายนอก รวมถึงผู้มาติดต่อทุกประเภท ต้องให้บริการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความประทับใจกับผู้รับบริการทุกคน ผู้ให้บริการเป็นกลไกสำคัญที่สุดที่จะต้องพัฒนาบุคลิกภาพและทัศนคติที่ดี โดยเฉพาะการมีจิตสำนึกในการรักการให้บริการ เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างสมบูรณ์แบบ การบริการที่ดี คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการบริการที่ดีว่าเป็นความตั้งใจใช้ความสามารถ ความรู้ในงาน ทักษะด้านเทคโนโลยีและคุณลักษณะของบุคคลที่มีความอดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการมอบระบบบริการที่ดีศึกษาข้อมูลของผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการในโรงเรียน เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดประโยชน์สูงสุด

1.5.3.2 ลักษณะของการบริการที่ดี

ปัฐติกา ปาริจฉัตต์ (2557, หน้า 44-45) กล่าวไว้ว่าการบริการที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) ความสอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ การให้บริการผู้บริการต้องคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นหลัก โดยนำเอาความต้องการของผู้รับบริการมาเป็นข้อกำหนดในการบริการ แม้ว่าเป็นการให้ความช่วยเหลือที่เห็นว่าเหมาะสมดีแล้วแก่ผู้รับบริการก็ตาม แต่ถ้าผู้รับบริการไม่สนใจ ไม่ให้ความสำคัญ การบริการนั้นก็อาจไร้ค่า

2) การให้ผู้รับบริการเกิดความพอใจ เนื่องจากคุณภาพคือ ความพอใจของผู้รับบริการเป็นหลักการเบื้องต้น เพราะฉะนั้นการบริการที่มุ่งให้บริการมากมายเพียงใด แต่ก็ยังเป็นเพียงด้านปริมาณแต่คุณภาพของการบริการวัดได้ด้วยความพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

3) การปฏิบัติโดยถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน การให้บริการซึ่งสนองตอบความต้องการและความพอใจของผู้รับบริการที่เห็นได้ชัดเจน คือ การปฏิบัติที่ต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ครบถ้วน หากมีข้อผิดพลาดขาดตกบกพร่องเพียงเล็กน้อย ก็ยากที่จะทำให้ผู้รับบริการพอใจ

4) ความเหมาะสมแก่สถานการณ์ การให้บริการที่รวดเร็วหรือการให้บริการตามกำหนดเวลาเป็นสิ่งสำคัญ ความล่าช้าไม่ทันกำหนดย่อมเป็นการบริการที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ นอกจากการให้บริการทันกำหนดเวลาแล้วยังต้องพิจารณาถึงความเร่งรีบของผู้รับบริการและสามารถตอบสนองให้รวดเร็วก่อนกำหนดเวลาด้วย

5) ไม่ก่อผลเสียหายแก่บุคคลอื่น การให้บริการไม่ว่าลักษณะใดก็ตาม โดยรอบคอบและรอบด้าน จะมุ่งแต่ผลประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้รับบริการและฝ่ายเราเท่านั้น ไม่เป็นการเพียงพอ จะต้องคำนึงถึงผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งหลักในการให้บริการ ควรระมัดระวังไม่ให้เกิดผลกระทบต่อความเสียหายให้แก่บุคคลอื่น ๆ ด้วย

สรุปได้ว่า ลักษณะของการบริการที่ดี ประกอบด้วยผู้ให้บริการต้องคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นหลัก เน้นบริการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ ยึดความถูกต้องตามความต้องการของผู้รับบริการให้สมบูรณ์ครบถ้วนและรวดเร็วโดยไม่ก่อผลเสียในด้านต่าง ๆ ต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

1.5.4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์

1.5.4.1 ความหมายของการวิเคราะห์และสังเคราะห์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 15-16) ได้ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การจัดองค์การ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา

การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา และการตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

ขจรศักดิ์ โสภมราช (2556, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์และสังเคราะห์ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การทำความเข้าใจสถานการณ์ปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดยการแยกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละเอียดอ่อน การจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถลำดับขั้นตอน ปัญหา สถานการณ์ ตลอดจนระบุเหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ และสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานในโรงเรียนได้

สมบัติ พงษ์อำไพ (2556, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์และสังเคราะห์ว่า เป็นความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดสามารถ รวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและเป็นกระบวนการพื้นฐานเพื่อที่จะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเพื่อที่จะได้นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ต่อไป

กรกต ชาวสะอาด (2559, หน้า 71) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์และสังเคราะห์ว่า เป็นการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ด้วยกระบวนการคิดที่เป็นระบบ โดยรวบรวมข้อมูล เพื่อแยกแยะประเด็นและส่วนประกอบต่าง ๆ หาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยง จัดหมวดหมู่ และประมวลผล เพื่อหาความจริง สร้างความเข้าใจที่ชัดเจน จนนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถใช้ในการพัฒนาความรู้ แก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 107) ได้ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะและจำแนกองค์ประกอบสิ่งต่าง ๆ ได้ ว่าสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อหาองค์ความรู้หรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ และ การสังเคราะห์ หมายถึง กระบวนการหรือผลของการนำเอาปัจจัยสองอย่างหรือมากกว่าที่แยกกัน โดยเฉพาะความคิด นำมารวมกันเข้าเป็นหนึ่ง ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้นเป็นความรู้ใหม่ เครื่องมือใหม่ทางความคิด

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 53) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์และสังเคราะห์ว่า เป็นความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบสามารถวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการงานหรือของสถานศึกษาพัฒนางานและหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีการบริหารจัดการข้อมูลด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยในการตัดสินใจดำเนินการอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การจัดองค์การ โดยแยกประเด็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อหาวิธีปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา หรือพัฒนา รวมทั้งสามารถเข้าใจองค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.5.4.2 ความสำคัญของการวิเคราะห์และสังเคราะห์

ปาริฉัตร (2559, หน้า 41) กล่าวไว้ว่าในการบริหารงานผู้บริหารจำเป็นต้องคิดไปทุกวันเพื่อให้เกิดงานสร้างสรรค์และเหตุที่ต้องคิดนั้นอาจเนื่องมาจากงานที่เพิ่มขึ้น จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีทำงานเพื่อสามารถทำได้ทันตามกำหนด ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียนเพื่อนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะทางความรู้ความคิด มีปัญญาและมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานั้นเกิดได้จากการเรียนรู้และการศึกษา การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายร่วมกับคนอื่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนอื่น การบริหารงานในโรงเรียนย่อมมีปัญหาเกิดขึ้น สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะกระตุ้นให้คิดแก้ปัญหา วิธีคิดการที่เรานำมาใช้ประโยชน์มีวิธีการคิดหลากหลายวิธี ซึ่งการวิเคราะห์และสังเคราะห์ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของงาน และเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหาในงานในความรับผิดชอบ
2. ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบ
3. ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ สามารถทำให้เข้าใจในสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการที่เกิดขึ้น ซึ่งจะสามารถวางแผนหาแนวทางในการแก้ปัญหาเป็นลำดับขั้นตอนจึงมีความสำคัญที่นำไปสู่กระบวนการการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

1.5.5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

1.5.5.1 ความหมายของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 17-19) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึงความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรว่า เป็นความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม การจัดอบรมศึกษาดูงาน และนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ขจรศักดิ์ โฮมราช (2556, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ว่า เป็นความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดทั้งการส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

สมบัติ ผ่องอำไพ (2556, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ว่า เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีความชำนาญ มีคุณธรรม จริยธรรม ในระดับบุคคล สายงาน อาชีพ เพื่อปรับปรุงงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 110) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ว่า เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงาน ต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 55-56) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ว่าเป็นความตั้งใจที่จะส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพ ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพ สอนงาน ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วย แก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ให้โอกาสผู้ร่วมงาน ได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อำนวยความสะดวกในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เรื่อง เทคโนโลยีของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายขององค์การอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้ คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง อีกทั้ง ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ

1.5.5.2 ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

วันอาอีซะฮ์ ฮายีเต๊ะ (2555, หน้า 57) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ ดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลที่ทำงานในองค์การได้รับทราบอุดมการณ์และยึดอุดมการณ์ในการทำงานหรือเปลี่ยนนโยบายใหม่ ๆ
2. เพื่อไม่ให้มีอุปสรรคต่อการทำงานความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อความมั่นคงแก่องค์การและความยืดหยุ่นดีขึ้น
4. สามารถลดแรงงานจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งเพิ่มขวัญและกำลังใจและความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น
5. ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่ทำ
6. ทำให้มีการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคล
7. ลดอุบัติเหตุความประมาทความไม่รู้วิธีปฏิบัติและไม่ต้องควบคุมกันมาก
8. การขยายงาน การเติบโต การสลับซับซ้อน ภารกิจขององค์การเปลี่ยนแปลงจะต้องเพิ่มที่มีคุณภาพที่ต้องการเฉพาะ
9. เกิดปัญหาน้อยลงและงานไม่สะดุด หรือติดขัด

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 43) กล่าวว่าไว้ว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความจำเป็นต่อการดำเนินการสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของทุกองค์การ โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร 3 วิธี คือ 1) การให้การศึกษาระดับสูงและส่งเสริมให้พัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการต่าง ๆ อาทิ บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ ศึกษาจากเอกสารคู่มือการทำงาน ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ให้การศึกษาเพื่อเพิ่มเติมระยะสั้น-ระยะยาว ส่งเอกสารให้สรุปรายงานเสนอและการมอบหมายให้วิพากษ์วิจารณ์หนังสือ 2) การฝึกอบรมและพัฒนาทั้งในห้องฝึกอบรมและนอกห้องฝึกอบรมและภายในองค์การหรือส่งอบรมภายนอกโดยใช้รูปแบบต่าง ๆ กัน 3) การพัฒนาในงาน เป็นการฝึกอบรมในงานและเรียนรู้ในงานโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาขั้นต้นต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรโดยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมตรงกับความสามารถตัวบุคคลที่จะได้รับการพัฒนา

1.5.6 การพัฒนาตนเอง

1.5.6.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 12-13) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ว่า เป็นการศึกษาค้นคว้าและหาความรู้ การจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และระบบบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ

ขจรศักดิ์ โสภราช (2556, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ว่า เป็นความพยายามขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมความรู้และประสบการณ์ พัฒนา ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเข้ารับการฝึก อบรมการประชุม การดำเนินการ

กิจกรรมต่าง ๆ การรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในหน่วยงานด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนาและให้การสนับสนุน ชมเชย เมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคตและสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

สมบัติ ผ่องอำไพ (2556, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาในทุกด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านจิตใจ ร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา สังคม ความรู้ ความต้องการ วิธีการพัฒนาตนเองตามหลักวิชาการได้แก่ การลงมือปฏิบัติ การฟังบรรยาย การปฏิบัติจริงนอกเวลา การอบรม การฝึกจำลองสถานการณ์ การหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 106) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยการสำรวจ ตรวจสอบจุดบกพร่อง พร้อมทั้งพัฒนาหาความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 55-56) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่าเป็นการค้นคว้าหาความรู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพมีการรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการใหม่ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานและสามารถดำเนินกิจกรรมตรงตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มศักยภาพให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งการเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม การศึกษาต่อ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองและงานมีความก้าวหน้าหรือดีขึ้น

1.5.6.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

วันอาอีซะฮ์ ฮายีเต๊ะ (2555, หน้า 42) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารตามที่ระหว่างในการเตรียมพร้อมเพื่อเป็นผู้นำที่ดี จะต้องมีความคาดหวัง มีความมุ่งมั่น บรรณาปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ทั้งร่างกาย จิตใจ

ความรู้ ความสามารถ การกระทำ ตลอดจนการประพฤติส่วนตัว อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ดังนั้นการเตรียมตัวที่ดีย่อมจะช่วยให้การทำงานบังเกิดความสำเร็จผลในทุก ๆ ด้าน สำหรับการพัฒนาตนเองเพื่อความเป็นผู้นำมีดังต่อไปนี้

1. พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ หมายถึง การแสดงออกที่เป็นส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ได้แก่ การรู้จักวางตัวให้เหมาะสม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานการมีสภาพอ่อนโยน การปรับตัวเข้ากับบุคคลโดยทั่วไป ฝึกตนเองให้ใจคอกว้างขวาง

2. การพัฒนาเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน หมายถึง รู้จักวางตัวปฏิบัติหน้าที่ด้วยความฉลาดรอบรู้ และมีไหวพริบ มีความอดทน มีระเบียบวินัย ละเว้นการประพฤติชั่วทำตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีความเฉลียวฉลาดรอบรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. พัฒนาจิตสำนึกต่อการเป็นผู้นำ หมายถึง การหยั่งรู้จิตใจผู้อื่นมีความสามารถในการคาดการณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา เคารพสิทธิหน้าที่ผู้อื่นเสียสละทุ่มเทเวลาให้กับงาน

4. การพัฒนาการทำงาน เป็นการปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งผู้นำจะต้องมีความคิดก้าวหน้า เป็นผู้มีความรอบคอบ ปรับปรุงส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานเต็มความรู้ความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารเพราะการเตรียมตัวที่ดีย่อมจะช่วยให้เกิดการทำงานบังเกิดความสำเร็จผลในทุก ๆ ด้าน

1.5.7 การมีวิสัยทัศน์

1.5.7.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 19-20) ได้ให้ความหมายว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ว่า การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง วิฤกต และโอกาส การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการ ความสามารถในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและ เป้าประสงค์เพื่อนำสู่แผนงานและโครงการ

ขจรศักดิ์ โสมราช (2556, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ว่า ความสามารถให้ทิศทางที่ชัดเจนและก่อความร่วมมือร่วมใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำผลงานของโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ตั้งเป้าไว้ร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามี ลักษณะของการคิดนอกกรอบ การนำเสนอความคิดใหม่เพื่อใช้กำหนดนโยบายในงานเพื่อ ประโยชน์หรือโอกาสของโรงเรียนโดยรวมอย่างที่ไม่มีความคิดมาก่อน อีกทั้งควรกำหนด เป้าหมายและทิศทางเพื่องานของโรงเรียนด้วยความเข้าใจอย่างชัดเจนว่าเป้าหมายเหล่านี้ สอดคล้องกับบริบทของสังคมอย่างไร และที่สำคัญควรคาดการณ์ได้ว่าสถานการณ์ใน ประเทศอาจได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทุกด้านทั้งภายในและภายนอก ประเทศ และเสนอกิจกรรมเพื่อให้ประเทศชาติได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเปลี่ยนแปลง นั้นได้

สมบัติ พ่องอำไพ (2556, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ว่า การกำหนดความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของหน่วยงานเพื่อสร้างโอกาสที่ เป็นไปได้ในอนาคตและสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมโดยเน้นมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 111) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ว่า การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอากระบวนการวางแผนมาใช้ หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและ เป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์ จะเกิดจากการรู้จักคิด โดยใช้ปัญญา และมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 57) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ว่า ความสามารถในการกำหนดทิศทางแนวทางการปฏิบัติงานมีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์มีความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์พัฒนาองค์กรที่เป็น รูปธรรมชัดเจนยอมรับการปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปสามารถมองเห็น วิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการตามเป้าหมายสร้างแรงบันดาลใจ และอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานสนับสนุนการพัฒนาการใช้ เทคโนโลยีการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดภาพอนาคต ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กร เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

1.5.7.1 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์

วันอาอิซะฮ์ ฮายีเต๊ะ (2555, หน้า 59-60) กล่าวว่าวิสัยทัศน์เปรียบเหมือนแผนที่เดินทางขององค์กร รายละเอียดทุกอย่างในวิสัยทัศน์จะช่วยให้องค์กรเดินไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างถูกต้องและประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนา ความสำคัญของวิสัยทัศน์จึงขึ้นอยู่กับความถูกต้อง ความมีมาตรฐาน และรายละเอียดต่าง ๆ ของวิสัยทัศน์ ดังนั้นวิสัยทัศน์จึงประกอบด้วย ระดับของ "วิสัยทัศน์" นำไปใช้ได้ 3 ระดับ คือ

1. ระดับตนเอง ตนเองมองภาพอนาคตเกี่ยวกับตนเอง เป็นการมองภายในด้านสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจเพื่อย้อนดูสภาพของจิตใจว่ามีอะไรมากระทบเป็นความผิดหวังหรือสมหวัง ซึ่งจะสามารถทำงานภายใต้ความเครียดได้อย่างไร จะแก้ปัญหาอย่างไรจะพัฒนาอย่างไรภายใต้สภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป

2. ระดับองค์กร การมองภาพอนาคตที่เกี่ยวกับองค์กรเป็นการศึกษาระบบบริหารที่เหมาะสมกับองค์กร เป็นการศึกษาให้รู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน เช่น ผลกระทบจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผลกระทบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีต่อหน่วยงาน บุคลากรในองค์กรในกรณีเช่นนี้จะบริหารงานได้อย่างไร

3. ระดับสังคมโลก การมองภาพอนาคตเกี่ยวกับองค์กรในระบบสังคมโลก (Globalization) เป็นการมองคู่แข่งจากประเทศต่าง ๆ ในการผลิตสินค้าประเภทต่าง ๆ ถ้าบริษัทใดผลิตสินค้าที่มีคุณภาพดีกว่า แต่ราคาสูงกว่า ก็จะได้เปรียบคู่แข่งอื่น เป็นต้น

เบญจมาศ หาญกล้า (2555, หน้า 27) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์จึงเป็นตัวกำหนดทิศทาง กำหนดภารกิจหลักให้นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการของหน่วยงานและสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายจะประกอบด้วย บุคลากรที่มีความสามารถมองเห็นสิ่งใหม่ และสังเกตความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงาน สถานศึกษาตลอดเวลาให้พร้อมที่จะพัฒนา ปรับปรุงตนเอง

จิราภรณ์ เกษวิริยการณ (2556, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่าความสำคัญของวิสัยทัศน์แบ่งออกได้ 3 ส่วน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางขององค์การได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรและเพื่อกำหนดกิจกรรม และแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ

2. การมีวิสัยทัศน์เป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและช่วยทำให้วิถีชีวิตของบุคลากรมีคุณค่า

3. การมีวิสัยทัศน์ย่อมเป็นการรวมน้ำใจของสมาชิกในองค์การให้มุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน และเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ จะช่วยให้องค์การดำเนินการไปยังเป้าหมายได้อย่างถูกต้องและประสบผลสำเร็จ โดยสมาชิกขององค์กรมีแนวทางดำเนินการในทิศทางเดียวกัน

1.5.8 การสื่อสารและการจูงใจ

1.5.8.1 การสื่อสารและการจูงใจ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 16-17) ได้ให้ความหมายว่า การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูดเขียนสื่อสารโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารและจูงใจว่า ความสามารถในการสื่อสาร ความรู้และความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี ความสามารถจูงใจและ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับและคล้อยตาม การเป็นผู้นำในการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม

ขจรศักดิ์ ไชยมราช (2556, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารและจูงใจว่า ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ ตลอดจนการชักจูงหว่านล้อมโน้มน้าว บุคคลอื่น ให้เกิดความประทับใจหรือสนับสนุนความคิดของตน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการพูด และการเขียนในโอกาสต่าง ๆ มีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี มีความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

สมบัติ ผ่องอำไพ (2556, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารและจูงใจว่า การถ่ายทอดข้อมูลโดยผ่านสื่อไปยังบุคคลโดยอาศัยช่องทางใดช่องทางหนึ่งเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและกระตุ้นให้เกิดการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559, หน้า 108) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร และจงใจว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารเกิดขึ้น โดยการถ่ายทอดสารจากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งทำหน้าที่ส่งสารผ่านสื่อหรือช่องทางต่าง ๆ ไปยังผู้รับสารโดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง และ การจงใจ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยความเต็มใจ

ฉวีวรรณ นัตรีวิไล (2560, หน้า 53) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารและจงใจว่า ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร พูด เขียน สื่อสารโต้ตอบสื่อเทคโนโลยี ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับคล้อยตาม แสดงความหมายของความต้องการที่จะให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันและกัน มีการนำเสนอแนวคิด มีการให้กำลังใจและให้เกียรติผู้อื่น มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า การสื่อสารและการจงใจ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน โดยใช้สื่อต่าง ๆ ตลอดจนสามารถจงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

1.5.8.2 คุณลักษณะของการสื่อสารและการจงใจ

จณิน เอี่ยมสะอาด (2550, หน้า 27-28) กล่าวว่าว่าคุณลักษณะการสื่อสารดังนี้

1. มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่เด่นชัดเป็นหลัก
2. มีการวางแผนกระทำ หรือการปฏิบัติที่ชัดเจนบนพื้นฐานของคุณค่า
3. มีความเป็นเหตุผล ยืดหยุ่น และพิจารณาที่เป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นหลัก
4. ใช้ทั้งยุทธวิธี วัสดุอุปกรณ์สื่อสารเพื่อบรรลุผลของการพัฒนาที่กำหนดไว้
5. ใช้ข้อมูลพื้นฐานจากการศึกษาวิจัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานในการดำเนินการ
6. เน้นสหวิทยาการสาขาต่าง ๆ สู่การพัฒนา
7. มีพื้นฐานการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาโดยมุ่งวิธีการใช้ศักยภาพของการสื่อสารของสื่อเพื่อส่งเสริมหรือกระตุ้นพัฒนา
8. ใช้การจงใจหรือแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบหลัก

9. ใช้วิธีการทางสังคมศาสตร์ในการสร้างประสิทธิภาพกระบวนการสื่อสาร

10. เป็นเครื่องมือหรือกลไกพัฒนา ไม่ใช่เป็นผลของการพัฒนา
11. พิจารณาธรรมชาติ ความต้องการ ความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดเป็นหลัก
12. ตั้งอยู่บนพื้นฐานการยอมรับและการตกลงใจร่วมกัน
13. เป็นไปได้ทั้งระดับมหภาคและอนุภาคที่สามารถปรับใช้ได้อย่างมีเหตุผลตามสภาพที่เป็นจริง

สุพัตรา สุภาพ (2536, อ้างถึงใน อัญชลี โพธิ์ทอง, 2551, หน้า 215) ได้กล่าวถึงประโยชน์การจูงใจในการบริหารงาน ไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การและแก่มุมคณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อัญชลี โพธิ์ทอง (2551, หน้า 215) กล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์การ ทำให้บุคลากรมีความผูกพันและศรัทธาต่อองค์การ และทำงานอย่างมีความสุข มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของการสื่อสารและจูงใจ ประกอบด้วยการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิธีการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและหลากหลาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการสื่อสาร และช่วยสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคีในองค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลสูงสุด

ตาราง 2 องค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะ
ผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้ในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนางาน 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. การทำงานเป็นทีม	การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือบุคคลที่หลากหลาย แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผน 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือบุคคลที่หลากหลาย 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้นำได้อย่างเหมาะสม

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. การบริการที่ดี	<p>ความตั้งใจในการมอบระบบบริการที่ดีศึกษาข้อมูลของผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการในโรงเรียน เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p>3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้ตามได้อย่างเหมาะสม</p> <p>3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจ ในการให้บริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ</p> <p>3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาข้อมูล ความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ</p> <p>3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อความสะดวกรวดเร็วและตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ</p> <p>3.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริการ</p>
4. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	<p>ความสามารถในการทำความเข้าใจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การจัดองค์กร โดยแยกประเด็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อหาวิธีปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา</p>	<p>4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสถานศึกษา</p> <p>4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีและใช้ความคิดเชิงระบบ เพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา หรือพัฒนา สถานศึกษา</p> <p>4.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นหลักการหรือกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการ</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
4. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (ต่อ)	หรือพัฒนา รวมทั้งสามารถเข้าใจองค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี เป็นปัจจุบัน
5. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง อีกทั้งส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ	5.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ 5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร 5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษา 5.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็นรายบุคคล
6. การพัฒนาตนเอง	การเพิ่มศักยภาพให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งการเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม การศึกษาต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองและงานมีความก้าวหน้าหรือดีขึ้น	6.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและ ในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง 6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา อย่างต่อเนื่อง 6.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ องค์ความรู้ใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพด้วยวิธีที่หลากหลาย 6.4 ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
7. การมีวิสัยทัศน์	ความสามารถในการกำหนดภาพอนาคต ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กร เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาการเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่เกิดขึ้นในอนาคต ให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
7. การมีวิสัยทัศน์ (ต่อ)		<p>7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา</p> <p>7.3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่เกิดขึ้นในอนาคต เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ</p> <p>7.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</p>
8. การสื่อสารและการจูงใจ	<p>ความสามารถในการสื่อสาร ตอบโต้ด้วยการพูด เขียน โดยใช้สื่อต่าง ๆ ตลอดจนสามารถจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร</p>	<p>8.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการสื่อสาร ตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร</p> <p>8.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร</p> <p>8.3 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อที่หลากหลายในการสื่อสาร</p>

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

2.1 ความหมายของประสิทธิผล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จ หรือ ผลที่เกิดขึ้น และจากการศึกษาความหมายจาก นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผลไว้ดังนี้

Gibson and others (1982, อ้างถึงใน อภิเดช พลเยี่ยม, 2556, หน้า 43) นิยาม ประสิทธิผล ว่า เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูง ต่ำเพียงใด ขึ้นกับว่าผลที่ได้รับตรงนั้นตรง ครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงาน มากน้อยเพียงใด

กมล ไสวารี (2556, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็น ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

วิราพร ดีบุญมี (2556, หน้า 79) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็น ความสามารถในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมทั้งการใช้ทรัพยากรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 67) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็น การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ตามพันธกิจอย่างครบถ้วนสมบูรณ์โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

อภิเดช พลเยี่ยม (2556, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็น การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การ โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

องอาจ สิมเสน (2556, หน้า 54) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็น การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ตามพันธกิจอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

คชากรณ ศรีริมศรี (2557, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ตามพันธกิจอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

พรเพ็ญ สมบูรณ์ (2557, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในคนผลผลิตและผลลัพธ์ ตามพันธกิจอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเชิงปริมาณและคุณภาพ

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

ประสิทธิผลขององค์การ (Organization Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์การ โรงเรียนก็ถือเป็นองค์การหนึ่งในระบบสังคม ในที่นี้จะกล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในความหมายเดียวกับประสิทธิผลขององค์การ นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลขององค์การ ประสิทธิภาพโรงเรียน ดังนี้

Downson (1996, อ้างถึงใน องอาจ สิมเสน, 2556, หน้า 55) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นผลของการดำเนินการของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ ความสำเร็จครอบคลุมถึงความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งส่วนที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยต้องพิจารณาถึงเป้าหมายที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา และเงื่อนไขของผู้ปฏิบัติงาน

Robbins (1998, อ้างถึงใน อภิเดช พลเยี่ยม, 2556, หน้า 44) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Hoy & Miskel (2005, อ้างถึงใน องอาจ สิมเสน, 2556, หน้า 55) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การว่า การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และแก้ปัญหาได้

Rojas (2009, อ้างถึงใน อศิราภรณ์ วรรณรัตน์, 2556, หน้า 60) ได้เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ ทั้งในองค์การที่แสวงหากำไร และองค์การไม่แสวงหากำไร ทั้งนี้ในองค์การทั้งสองรูปแบบจะมีลักษณะของแบบจำลองการประเมินประสิทธิภาพที่มีลักษณะแตกต่างกันบ้างในบางประเด็นแล้วแต่การจัดรูปแบบขององค์การจากแนวคิดที่นำมาศึกษา สรุปในทัศนะ ของผู้วิจัยในการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การอันเกิดจากความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมโดยที่บุคคลในองค์การที่มีความรู้สึกที่ดี และองค์การสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

กมล ไสวาปี (2556, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

วิราพร ดีบุญมี (2556, หน้า 82) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรและโน้มน้าวให้ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมาย

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 70) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของสังคม โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูรวมทั้งการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 60) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า ความสามารถในการบริหารดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนจนเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของครู การพัฒนาวิชาชีพครู คุณลักษณะของผู้เรียน การพัฒนาบุคลากร และการสอนของครู

อภิเดช พลเยี่ยม (2556, หน้า 44) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยผู้จำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของสังคม

องอาจ สิมเสน (2556, หน้า 55) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า ระดับความสำเร็จหรือ การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลของการดำเนินการของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนทั้งด้านผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcomes)

2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

Caldwell & Spinks (1990, อ้างถึงใน ศชาภรณ์ เสริมศรี, 2557, หน้า 62) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย

- 1) อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ 2) คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง และ 3) ความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

Cameron (1996, อ้างถึงใน ศชาภรณ์ เสริมศรี, 2557, หน้า 62) ได้จำแนกตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน 2) การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน 3) การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน 5) ความพึงพอใจของบุคลากรต่อครูและผู้บริหาร 6) การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของครู 7) ระบบการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนแบบเปิด 8) ความสามารถในการจัดการทรัพยากร และ 9) สภาพขององค์การ

Hoy & Miskel (2005, อ้างถึงใน องอาจ สิมเสน, 2556, หน้า 55) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การไว้ 3 ประการ โดยพิจารณาจาก 1) การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร 3) การจัดการคุณภาพโรงเรียนโดยรวม

วิราพร ตีบุญมี (2556, หน้า 86) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 ประการ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) คุณลักษณะของผู้เรียน 5) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

ดวงใจ บุญหล้า (2556, หน้า 58) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ประการ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงานของครู 3) คุณลักษณะของผู้เรียน 4) การสอนของครู

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 73) วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 ประการ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน 5) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

อภิเดช พลเยี่ยม (2556, หน้า 54-55) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ประการ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 2) การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) การมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง 4) ความพึงพอใจของครู

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 86) วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมี 6 ประการ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงานของครู 3) การพัฒนาวิชาชีพครู 4) คุณลักษณะของผู้เรียน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การสอนของครู

องอาจ สิมเสน (2556, หน้า 60–61) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของ
ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 4 ประการ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) คุณลักษณะของผู้เรียน 4) การเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้

ศชาภรณ์ เสริมศรี (2557, หน้า 66) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 6 ประการ คือ

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) คุณลักษณะของ
ผู้เรียน 4) การพัฒนาวิชาชีพครู 5) การองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6) บรรยากาศขององค์กร

ทินกร คลังจินดา (2557, หน้า 65) วิจัยเรื่อง บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ประการ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 4) การเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้

พรเพ็ญ สมบูรณ์ (2557, หน้า 42) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
พฤติกรรมกรณีเหตุของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ประการ คือ

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของ
ครู 4) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน

จากทัศนะของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของ
ประสิทธิผลของโรงเรียน ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	Caldwell & Spinks (1990)	Cameron (1996)	Hoy & Miskel (2005)	วิราพร ตีบุญมี (2556)	ดวงใจ บุญทูลลา (2556)	สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)	อภิเดช พลเยี่ยม (2556)	อัคราภรณ์ วรรณรัตน์	องอาจ ลิ้มเสน (2556)	ศุภาภรณ์ เสริมศรี (2557)	ทินกร คั่งจันทดา (2557)	พรเพ็ญ สมบูรณ์ (2557)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1) ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	11	91.66	√
2) ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน		√											1	8.33	
3) การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน		√											1	8.33	
4) การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน		√											1	8.33	
5) การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน		√											1	8.33	
6) ความพึงพอใจในการทำงานของครู		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	11	91.66	√
7) การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของครู		√						√		√			3	25	
8) ระบบการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนแบบเปิด		√											1	8.33	
9) ความสามารถในการจัดการทรัพยากร		√											1	8.33	
10) สภาพขององค์การ		√											1	8.33	

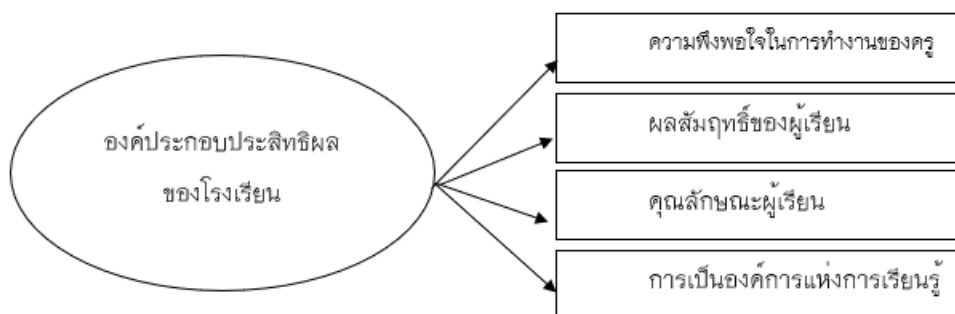
ตาราง 3 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	Caldwall & Spinks (1990)	Cameron (1996)	Hoy & Miskel (2005)	วิลาพร ตีปณมี (2556)	ดวงใจ บุญหล้า (2556)	สถาพร ฤทธิ์บำรุง (2556)	อภิเดช พลเยี่ยม (2556)	อัคราภรณ์ วรธนรัตน์ (2556)	องอาจ ลิมเลน (2556)	ศุภาภรณ์ เสริมศรี (2557)	พินภร คัลงจินดา (2557)	พรเพ็ญ สมบูรณ์ (2557)	ความถี่ ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา	
11) อัตราการออกกลางคืน	√												1	8.33	
12) ความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียน	√												1	8.33	
13) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน				√		√						√	3	25	
14) การจัดการคุณภาพโรงเรียนโดยรวม			√										1	8.33	
15) คุณลักษณะผู้เรียน				√	√	√		√	√	√	√	√	8	66.66	√
16) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม				√						√			2	16.66	
17) การสอนของครู					√			√					2	16.66	
18) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้						√			√	√	√		4	33.33	√
19) การมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง		√					√						1	8.33	

ตาราง 3 (ต่อ)

ประสิทธิผลของ โรงเรียน	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา														
	Caldwall & Spinks (1990)	Cameron (1996)	Hoy & Miskel (2005)	วิลาพร ตีบุญมี (2556)	ดวงใจ บุญเหล่า (2556)	สภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)	อภิเดช พลเยี่ยม (2556)	อดิศักดิ์ วรรัตน์รัตน์ (2556)	องอาจ สิมเสนา (2556)	ศุภาภรณ์ เสริมศรี (2557)	พินิจร ศลิ่งจินดา (2557)	พรพิชญ์ สมบูรณ์ (2557)	ความถี่ ร้อยละ		
20) การมีส่วนร่วม และสนับสนุนจาก ผู้ปกครอง							√						1	8.33	
21) การพัฒนา บุคลากร								√					1	8.33	
รวม	3	9	3	5	4	5	4	6	4	6	4	4	-	-	-

จากตาราง 3 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยคัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป ได้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 2) ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 3) คุณลักษณะผู้เรียน 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

โดยมีรายละเอียดของประสิทธิผลของโรงเรียน แต่ละด้าน ตามลำดับ ดังนี้

2.3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

2.3.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครู

Hoy & Miskel (2001, อ้างถึงใน องอาจ ลิ้มเสน, 2556, หน้า 64-65)

ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกันของร่างกาย จิตใจ และสถานการณ์แวดล้อม ตลอดจนจนเป็นการตอบสนองผลกระทบต่อการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยมและความต้องการของตนเองซึ่งเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานและเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากการประเมินงานของบุคคล หรือ ประสบการณ์ในการทำงาน

วิราพร ตีบุญมี (2556, หน้า 90) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานของครู ว่าเป็นความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความพอใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีขวัญกำลังใจ รวมทั้งความพอใจในผลประโยชน์ค่าตอบแทน ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

ดวงใจ บุญหล้า (2556, หน้า 60) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานของครู ว่า ความรู้สึกทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน ความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 76) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานของครู ว่า ความรู้สึกที่มีความสุข ความพอใจ การมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเรื่อง ลักษณะงานที่ทำให้ความรับผิดชอบในงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง/ ค่าตอบแทน/ รางวัล สวัสดิการการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศ และ เพื่อนร่วมงาน

อภิเดช พลเยี่ยม (2556, หน้า 65) กล่าวว่า ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติหน้าที่นั้นเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกในการทำงานต่องานทั้งหมด หากครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ตาม

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากครุมีทัศนคติด้านลบ หรือไม่พึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติย่อมส่งผลให้ งานล้มเหลวได้เช่นกัน

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 94) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจใน การทำงานของครุ ว่า ความพึงพอใจของครุในสภาพแวดล้อมการทำงาน ความพึงพอใจ โครงสร้างในโรงเรียน การได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ รู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบ ความมั่นคงในงานที่ทำ ความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ ทีมงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้แสดงความสามารถและการริเริ่ม ความพึงพอใจต่อ ความก้าวหน้า หรือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความพอใจใน การปฏิบัติงาน และ ได้รับประสบการณ์ที่มีประ โยชน์จากการทำงาน

องอาจ สิมเสน (2556, หน้า 65) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการ ทำงานของครุ ว่า ความรู้สึกของครุที่พึงพอใจในงานโดยรวมทั้งในด้านบวกและลบที่มีต่อ งานของตน ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินการในโรงเรียน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ศุภาภรณ์ เสริมศรี (2557, หน้า 71) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการ ทำงานของครุ ว่า ความรู้สึกของครุที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวมทั้งในด้านบวกและลบ ที่มีต่องานของตน ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินการในโรงเรียน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจ ของผู้บังคับบัญชา เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ทินกร คลังจินดา (2557, หน้า 74) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการ ทำงานของครุ ว่า ทัศนคติทางบวกของบุคคลในการทำงานมีความภาคภูมิใจในงานการสนุก กับการทำงานมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพมีความปรารถนาที่จะทำงาน โดย พิจารณาเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การอุทิศตนและมีอิสระในการปฏิบัติงาน การได้รับกรสนับสนุนทางสังคมของครุการปฏิบัติในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงานของครุ หมายถึง ความรู้สึกทางบวก หรือชอบของครุในโรงเรียนต่อการทำงาน ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินการ โรงเรียน ประกอบด้วย ความพึงพอใจของครุในสภาพแวดล้อมการทำงาน ความพึงพอใจ โครงสร้างในโรงเรียน การได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ รู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบ ความมั่นคงในงานที่ทำ ความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ

ที่มงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้แสดงความสามารถและการริเริ่ม ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า หรือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับและเพื่อนร่วมงาน และการได้รับประสบการณ์ที่มีประโยชน์จากการทำงาน

2.3.1.2 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานของคุณ

Gillmore (1997, p. 1541 อ้างถึงใน วิไล พรหมดาว, 2563, หน้า 55) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะการงานที่ทำ (Intrinsic aspect of the job) เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้าก็จะเกิดความพอใจ
2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจการนิเทศเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการขาดงานหรือลาออกจากงานได้
3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้หรือขาดความรู้ย่อมเห็นความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนักและในคนที่อายุมากขึ้นจะต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น
4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน การดำเนินงานภายในสถาบัน ซึ่งพบว่า คนที่มีอายุมากมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย
5. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องแสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่า
6. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ ค่าตอบแทนหรือค่าแรงในการทำงาน เช่น เงินเดือน
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน
8. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) ถ้างานใดมีผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษา

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ประกอบไปด้วยความถนัดในการทำงาน การนิเทศติดตามของผู้บริหาร ความมั่นคงของงาน สภาพแวดล้อม รวมไปถึงถึงความพึงพอใจในผลประโยชน์ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ

2.3.2 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2.3.2.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

Hoy & Miskel (2005, อ้างถึงใน องอาจ สิมเสน, 2556, หน้า 63) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ถือได้ว่าเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เนื่องจากถ้านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จและคุณภาพของการจัดการศึกษา

วิราพร ดีบุญมี (2556, หน้า 88) ได้ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนว่า ความรู้ หรือทักษะ ซึ่งได้มาจากความพยายามในการเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาสามารถสังเกตและวัดได้ด้วยเครื่องมือหรือแบบทดสอบความสามารถทั่วไป

ดวงใจ บุญหล้า (2556, หน้า 59) ได้ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนว่า ความสำเร็จของผู้เรียนด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือผ่านกระบวนการเรียนการสอน สามารถวัดได้ด้วย การสังเกต งานที่มอบหมายจากครู แบบทดสอบที่กำหนดครูกำหนดขึ้น และคะแนนทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานทั้ง 8 กลุ่มสาระ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 74) ได้ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนว่า ความสำเร็จที่เกิดจากการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือสมรรถภาพทางสมองที่ได้จากการเรียน โดยวัดจากผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และวัดจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ

(O-NET)

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 87) ได้ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ว่า ความสามารถ ทักษะและความรู้ที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่บุคคลได้รับประสบการณ์ทั้งที่ครูกำหนดให้และจากการเรียนรู้ด้วยตนเองในกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความสามารถทางร่างกายและสมองเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาจากคะแนนสอบที่กำหนดให้ หรือคะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายหรือทั้งสองอย่าง

องอาจ สิมเสน (2556, หน้า 64) ได้ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ว่าการดำเนินงานในโรงเรียนด้านการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ประกอบด้วย ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวนนักเรียนที่จบการศึกษาตามหลักสูตร อัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทักษะวิชาการ และการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

ศซาภรณ์ เสริมศรี (2557, หน้า 69) ได้ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ว่าเป็นการดำเนินงานในโรงเรียนด้านการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ประกอบด้วย ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวนนักเรียนที่จบการศึกษาตามหลักสูตร อัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทักษะวิชาการ และการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

ทินกร คลังจินดา (2557, หน้า 67) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ว่าเป็นความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียนในกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ถ่ายทอดให้กับนักเรียน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่เหมาะสมอย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ความสามารถหรือทักษะ สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน คะแนนสอบระดับชาติ รวมทั้งนักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ และผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รางวัล

กล่าวโดยสรุป ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หมายถึง ความสำเร็จของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ กระบวนการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากผลการเรียนเฉลี่ยทุกรายวิชาทั้ง 8 กลุ่มสาระ จำนวนนักเรียนที่จบการศึกษาตามหลักสูตร อัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)

2.3.2.2 จุดมุ่งหมายของการวัดผลสัมฤทธิ์

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2530, อ้างถึงใน คำรบ เขียวดอกน้อย, 2553, หน้า 20-23) กล่าวไว้ว่าการวัดผลสัมฤทธิ์เป็นการตรวจสอบระดับความสามารถของสมรรถภาพทางสมองของบุคคลว่า เรียนรู้แล้วรู้อะไรบ้าง และมีความสามารถในด้านใดมากน้อยเพียงใด เช่น มีพฤติกรรมด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินค่ามากน้อยอยู่ระดับใด นั่นคือ การวัดผลสัมฤทธิ์เป็นการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้เรียนในด้านพุทธิพิสัย นั่นเอง ซึ่งเป็นการวัด 2 องค์ประกอบตามจุดมุ่งหมายและลักษณะของวิชาการที่เรียน คือ

1. การวัดด้านปฏิบัติ เป็นการตรวจสอบความรู้ความสามารถทางการปฏิบัติ โดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงให้เห็นเป็นผลงานปรากฏออกมาที่สังเกตและวัดได้ เช่น วิชาศิลปะศึกษาพลศึกษา การช่าง เป็นต้น การวัดแบบนี้จึงต้องวัดโดยใช้ ข้อสอบภาคปฏิบัติ ซึ่งการประเมินผลจะพิจารณาที่วิธีปฏิบัติและผลงานที่ปฏิบัติ

2. การวัดด้านเนื้อหา เป็นการตรวจสอบความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเนื้อหา รวมทั้งพฤติกรรมความสามารถในด้านต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน มีวิธีการสอบวัดได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 การสอบปากเปล่า การสอบแบบนี้มักจะทำโดยรายบุคคล ซึ่งเป็นการสอบที่ต้องการดูแลเฉพาะอย่าง เช่น การสอบอ่านหนังสือ การสอบสัมภาษณ์ ซึ่งต้องการดูการใช้ถ้อยคำในการตอบคำถาม รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นและบุคลิกภาพต่าง ๆ เช่น การสอบปริญาญานิพนธ์ ซึ่งต้องการวัดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ทำ และคำถามก็สามารถเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมได้ตามที่ต้องการ

2.2 การสอบแบบให้เขียนตอบ เป็นการสอบวัดที่ให้ผู้สอบเขียนเป็นตัวหนังสือตอบซึ่งมีรูปแบบตอบอยู่ 2 แบบ คือ

2.2.1 แบบไม่จำกัดคำตอบ ซึ่งได้แก่ การสอบวัดที่ใช้ข้อสอบแบบอัตนัยหรือความเรียง

2.2.2 แบบจำกัดคำตอบ ซึ่งเป็นการสอบที่กำหนดขอบเขตของคำถามที่จะให้ตอบ หรือกำหนดคำตอบที่ให้เลือก ซึ่งมีรูปแบบของคำตอบอยู่ 4 รูปแบบคือ

- 1) แบบเลือกทางใดทางหนึ่ง
- 2) แบบจับคู่
- 3) แบบเติมคำ

4) แบบเลือกคำตอบ

การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นการวัดพฤติกรรม 3 กลุ่มพฤติกรรมด้วยกัน คือ

1. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถและความคิด รวมทั้งการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลจากการเรียนการสอน ซึ่งพฤติกรรมด้านความรู้และความคิด ประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ความรู้ ความจำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะรักษาไว้ซึ่งเรื่องราวต่าง ๆ ที่ได้รับการเรียนการสอนและประสบการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งที่สัมพันธ์กับประสบการณ์นั้น ๆ และสามารถถ่ายทอดออกมาได้ถูกต้อง

1.2 ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ และสรุปความเกี่ยวกับสิ่งที่ได้พบ ซึ่งเป็นเรื่องราวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับรู้ และสามารถสื่อความเข้าใจที่ตนมีอยู่นั้นไปสู่ผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง

1.3 การนำไปใช้ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทฤษฎี หลักการกฎเกณฑ์ และวิธีการต่าง ๆ ซึ่งได้รับการเรียนรู้ไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน หรือสถานการณ์ใหม่ที่คล้ายคลึงกันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

1.4 การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการจำแนกเรื่องราว ข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์ใด ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ และสามารถบอกได้ว่าส่วนย่อย ๆ นั้นแต่ละส่วนสำคัญอย่างไรส่วนใดสำคัญที่สุด แต่ละส่วนมีความสัมพันธ์กันอย่างไรและมีหลักการใดร่วมกันอยู่

1.5 การสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานส่วนย่อย ๆ เข้าด้วยกันให้เป็นส่วนใหญ่ ทำให้ได้ผลผลิตที่แปลกใหม่ และดีไปกว่าเดิม พฤติกรรมด้านนี้เน้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่

1.6 การประเมินค่า หมายถึง ความสามารถในการวินิจฉัย ตีราคาสิ่งต่าง ๆ หรือเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีหลักเกณฑ์ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

สรุป พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย คือ พฤติกรรมย่อยด้านความรู้ ความจำเป็นพฤติกรรมที่มีระดับต่ำสุด ถือเป็นพฤติกรรมขั้นพื้นฐาน ส่วนพฤติกรรมย่อยด้านความเข้าใจการนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่าเป็น

พฤติกรรมที่สูงขึ้นตามลำดับในการเรียนการสอนโดยหลักทั่วไปนั้น ต้องการให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมสูงกว่าความรู้ ความจำคือเป็นการพัฒนาให้เกิดความคิด

2. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ เจตคติ ค่านิยม ความสนใจ ความชื่นชมของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย 5 ชั้น ดังนี้

2.1 การรับรู้ เป็นความสามารถในการจับไวต่อการรับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ ได้มากในเวลาจำกัด

2.2 การตอบสนอง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในลักษณะของความยินยอม เต็มใจและพอใจ

2.3 การสร้างคุณค่าหรือค่านิยม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้อำนาจในคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ จนเกิดการยอมรับ และเชื่อถือในสิ่งนั้น

2.4 การจัดระบบคุณค่าหรือค่านิยม เป็นการนำค่านิยมมาจัดให้เป็นระบบโดยอาศัยกระบวนการจัดพหุภาพความสัมพันธ์ และกำหนดค่านิยมที่เด่น และสำคัญ แล้วนำกระบวนการนั้นมาสร้างระบบค่านิยมที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ต่อไป

2.5 การสร้างลักษณะนิสัย เป็นความสามารถในการจัดระบบค่านิยมที่บุคคลยึดถืออยู่ จนสามารถควบคุมพฤติกรรมและทำให้เกิดบูรณาการทางความเชื่อ ความคิด เจตคติและก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของบุคคลแต่ละคน

3. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้กลไกทางกายและทางสมองได้สัมพันธ์กันจนสามารถใช้ส่วนต่าง ๆ ของร่างกายทำงานอย่างมีจุดหมาย ซึ่งแบ่งออกเป็นพฤติกรรมย่อย ๆ 7 ชั้น ดังนี้

3.1 การรับรู้ เป็นการรับรู้โดยประสาทสัมผัสเกี่ยวกับรูปธรรม เช่น วัตถุ สิ่งของและนามธรรม เช่น คุณสมบัตินี้หรือความสัมพันธ์

3.2 การเตรียมพร้อม เป็นความพร้อมทั้งทางใจ ความพร้อมทางกาย และความพร้อมทางอารมณ์

3.3 การเลียนแบบ เป็นการทำตามหรือเลียนแบบ

3.4 การปฏิบัติได้ เป็นพฤติกรรมตอบสนองที่พัฒนาจนเป็นนิสัย

3.5 การตอบสนองที่ซับซ้อน เป็นการแสดงออกที่ซับซ้อนตาม

กระบวนการปฏิบัติอย่างไม่ลังเล และเป็นไปโดยอัตโนมัติ

3.6 การดัดแปลง เป็นขั้นที่ทดลองหาวิธีอื่นมาปฏิบัติหลังจากที่ได้ปฏิบัติวิธีเดิมจนชำนาญแล้ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้น

3.7 การริเริ่ม เป็นการประยุกต์สิ่งที่ได้ดัดแปลงแล้ว เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น

กล่าวโดยสรุป จุดมุ่งหมายของผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ประกอบด้วย การตรวจสอบระดับความรู้ ความสามารถ ทางด้านเนื้อหา ด้านการปฏิบัติทักษะกระบวนการ และด้านจิตพิสัยของบุคคลว่ามีความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใด

2.3.3 คุณลักษณะผู้เรียน

2.3.3.1 ความหมายคุณลักษณะผู้เรียน

วิราพร ตีบุญมี (2556, หน้า 91) ได้ให้ความหมาย คุณลักษณะผู้เรียน ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก ความมีระเบียบวินัย ใฝ่ดี ใฝ่เรียนรู้ และรู้จักการพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

ดวงใจ บุญหล้า (2556, หน้า 59-60) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะผู้เรียน ว่า คุณภาพของผู้เรียนด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยี มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และมีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์แก่สังคม ตามที่กำหนดในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 75) ได้ให้ความหมาย คุณลักษณะผู้เรียน ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย รู้จักการพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 99) ได้ให้ความหมาย คุณลักษณะผู้เรียน ว่า คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัยใฝ่เรียนรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

องอาจ สิมเสน (2556, หน้า 69) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะผู้เรียน ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนในด้าน การมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

ศชาภรณ์ เสริมศรี (2557, หน้า 74) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะผู้เรียน ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนในด้าน การมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

ทินกร คลั่งจินดา (2557, หน้า 71) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะผู้เรียน ว่า มีความรักชาติ ศาสน์กษัตริย์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย มีความใฝ่เรียนรู้ รู้จักการอยู่อย่างพอเพียง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทยและมีจิตสาธารณะ

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงคุณภาพด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมโดยพิจารณาจาก ความรักชาติ ศาสน์กษัตริย์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย มีความใฝ่เรียนรู้ รู้จักการอยู่อย่างพอเพียง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทยและมีจิตสาธารณะ

2.3.3.2 ความสำคัญของคุณลักษณะผู้เรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวไว้ใน มาตราที่ 23, 24 และ 26 เกี่ยวกับการจัดการศึกษา สรุปได้ว่า ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย ทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข โดยต้องผสมผสานสาระความรู้เหล่านั้นให้ได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชาและให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมในแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554, อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 53)

ซึ่งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มี 8 ประการ ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 5)

- 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
- 2) ซื่อสัตย์สุจริต
- 3) มีวินัย
- 4) ใฝ่เรียนรู้
- 5) อยู่อย่างพอเพียง
- 6) มุ่งมั่นในการทำงาน
- 7) รักความเป็นไทย
- 8) มีจิตสาธารณะ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้เรียนมีความสำคัญเนื่องจากผู้เรียนต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรมรวมทั้งบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับตนเองให้เข้ากับทักษะทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย โดยผู้เรียนผสมผสานสาระความรู้เหล่านั้นให้ได้สัดส่วนสมดุลกัน นำไปสู่การดำรงชีวิตในสังคมยุคปัจจุบันอย่างมีความสุข

2.3.4 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.3.4.1 ความหมายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 78) ได้ให้ความหมาย การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่ส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์การ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

องอาจ สิมเสน (2556, หน้า 76) ได้ให้ความหมายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า โรงเรียนที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ การแสวงหาความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ อยู่เสมอ การเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การพัฒนางานอย่างเป็นระบบ การทำงานร่วมกันเป็นทีม

คชาภรณ์ เสริมศรี (2557, หน้า 80) ได้ให้ความหมายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า โรงเรียนที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนา

วิธีการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ การแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอการเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การพัฒนางานอย่างเป็นระบบ การทำงานร่วมกันเป็นทีม

ทินกร คลังจินดา (2557, หน้า 77) ได้ให้ความหมายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่า การพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน มีการกระตุ้นและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรเพิ่มขีดมีรูปแบบการทำงานเป็นทีมเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันสร้างสรรค์ความคิด และความเข้าใจอย่างเป็นระบบการบริหารจัดการความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อตนเอง ต่อทีม และต่อองค์กรการกระจายอำนาจให้กับสมาชิกในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือมีการสร้างการสรรหา การถ่ายโอนความรู้การพัฒนาตนเองจากการฝึกอบรม การเรียนต่อในระดับสูงและจัดทำผลงานทางวิชาการและการส่งเสริมวัฒนธรรมและบรรยากาศในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร รวมทั้งการรับความรู้จากภายนอก เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ องค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) นำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ของโรงเรียน และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน

2.3.4.2 แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน (2543, หน้า 13-17) กล่าวว่าแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มี ดังนี้

1. บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

2. แบบแผนทางความคิด (Mental Model) หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อทัศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วิเคราะห์ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยนั้นให้เสร็จที่ละส่วน

สรุปได้ว่า แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีคนในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดเป็นระบบแบบแผน สามารถทำงานเป็นทีมที่มุ่งความสำเร็จร่วมกันจึงจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

2.3.4.3 ลักษณะสำคัญ 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้

เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน (2543, หน้า 13-17) กล่าวว่าองค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. มีการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ (Systematic problem Solving) โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ Demming (PDCA : Plan, Do, Check, Action)
2. มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ โดย อาจจะเป็น Demonstration Project หรือเป็น Ongoing program
3. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็น case study เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ของสมาชิก
4. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview) การสังเกต (Observation) ฯลฯ
5. มีการถ่ายทอดความรู้โดยการทำ Report, Demonstration, Training & Education, Job Rotation ฯลฯ

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์การที่สามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการสร้างและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์การโดยมีกระบวนการสังเกต บันทึกข้อมูล และแลกเปลี่ยนความรู้ตลอดจนนำไปขยายผลเผยแพร่สู่องค์การอื่น ๆ

ตาราง 4 องค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1.ความพึงพอใจในการทำงานของครู	ความรู้สึทางบวกหรือชอบของครูในโรงเรียนต่อการทำงาน ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินการโรงเรียน ประกอบด้วย ความพึงพอใจของครูในสภาพแวดล้อมการทำงาน ความพึงพอใจโครงสร้างในโรงเรียน การได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ รู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ความมั่นคงในงานที่ทำ ความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้แสดงความสามารถและการริเริ่ม ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า หรือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับและเพื่อนร่วมงาน และการได้รับประสบการณ์ที่มีประโยชน์จากการทำงาน	1.1 ความพึงพอใจของครูในภาพแวดล้อมการทำงาน 1.2 ความพึงพอใจโครงสร้างในโรงเรียน 1.3 การได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ 1.4 ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ความมั่นคงในงานที่ทำ 1.5 ความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน 1.6 ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้แสดงความสามารถและการริเริ่ม 1.7 ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า หรือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ 1.8 ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน
2.ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	ความสำเร็จของผู้เรียน ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ กระบวนการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากผลการเรียนเฉลี่ยทุกรายวิชาทั้ง 8 กลุ่มสาระ จำนวนนักเรียนที่จบการศึกษาตามหลักสูตร อัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)	2.1 นักเรียนทุกระดับชั้นมีผลการเรียนรายวิชาทั้ง 8 กลุ่มสาระ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดไว้ 2.2 นักเรียนในระดับชั้นป.6 และ ม.3 มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดไว้

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		2.3 นักเรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานการ เรียนรู้แต่ละระดับชั้น 2.4 นักเรียนระดับชั้น ป.6 และ ม.3 มี อัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. คุณลักษณะผู้เรียน	พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้เรียนที่แสดงถึงคุณภาพด้านการ มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมโดย พิจารณาจาก ความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มี ระเบียบวินัย มีความใฝ่เรียนรู้ รู้จัก การอยู่อย่างพอเพียง มีความมุ่งมั่น ในการทำงาน รักความเป็นไทยและ มีจิตสาธารณะ	3.1 มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 3.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต 3.3 มีระเบียบวินัย 3.4 มีความใฝ่เรียนรู้ 3.5 รู้จักการอยู่อย่างพอเพียง 3.6 มีความมุ่งมั่นในการทำงาน 3.7 รักความเป็นไทย 3.8 มีจิตสาธารณะ
4. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีการ พัฒนาตนเอง ถ่ายทอดความรู้ซึ่ง กันและกันระหว่างบุคลากร รวมทั้ง การรับความรู้จากภายนอก เพื่อ พัฒนาวิธีการเรียนรู้ องค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อหาแนว ปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) อัน จะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็น ฐานความรู้ของโรงเรียนและบรรลุ เป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน	4.1 โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรมี การพัฒนาตนเอง 4.2 บุคลากรในโรงเรียนมีการถ่ายทอด ความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรใน โรงเรียน รวมทั้งการรับความรู้จาก ภายนอก 4.3 โรงเรียนมีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ องค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน 4.4 โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ที่นำไปสู่การพัฒนาและสร้าง เป็นฐานความรู้ของโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน

ได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไว้หลายท่าน ดังนี้

จงกล วิเศษขลา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านความพึงพอใจในงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านความสามารถในการผลิต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน มี 3 ด้านคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_6) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2) และด้านการบริการที่ดี (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นบวกทุกค่า มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 64.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปาริฉัตร ซอชิต (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า 1). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหา

น้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐาน เลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ 3) สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร สถานศึกษาและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนและสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการบริการที่ดี

บริบทโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2544 โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็น ผู้บริหาร ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีโรงเรียนในเขต พื้นที่รับบริการทั้งหมด 249 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) อำเภอเมืองนครพนม 63 โรงเรียน 2) อำเภอธาตุพนม 44 โรงเรียน 3) อำเภอนาแก 53 โรงเรียน 4) อำเภอปลาปาก 42 โรงเรียน 5) อำเภอเรณูนคร 33 โรงเรียน และ 6) อำเภอวังยาง 14 โรงเรียน ซึ่งจาก จำนวนโรงเรียนที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 168 โรงเรียน ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีจำนวนครูและผู้บริหาร สถานศึกษาทั้งหมด 2,796 คน และมีจำนวนนักเรียนในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับ

ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น รวมทั้งหมด 33,228 คน (สพป.นครพนม เขต 1, 2563, หน้า 15-16)

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562-2565 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก พบ จุดอ่อน ว่า จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีมากขึ้น และโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นเวลานาน ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562-2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1, 2563, หน้า 68) เห็นได้จากผลการดำเนินงานโครงการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน O-net ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 4 วิชาหลัก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระ และโครงการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปี การศึกษา 2562 พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กบางโรงเรียนไม่ครบชั้น ทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาไทย ไม่เต็มศักยภาพ เป็นปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1, 2563, หน้า 39-41)

ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ตาราง 5 แบบรายงานผลการทดสอบของเขตพื้นที่ ย้อนหลัง 3 ปี (ปี 2561-2563)

ข้อมูล	คะแนนเฉลี่ยร้อยละของพื้นที่ ย้อนหลัง 3 ปี จำแนกรายด้าน								
	ความสามารถด้านภาษา			ความสามารถด้านคำนวณ			รวมความสามารถ 2 ด้าน		
	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี
	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563
จำนวนผู้เข้าสอบ	3,908	3,947	4,081	3,908	3,947	4,081	3,908	3,947	4,081
คะแนนเฉลี่ยเขต	46.37	41.04	45.69	39.76	39.25	39.79	42.43	40.14	42.74
คะแนนเฉลี่ย สพฐ.	52.73	46.00	47.76	47.89	45.64	41.30	49.39	45.82	44.53
คะแนนเฉลี่ย ประเทศ	53.18	46.46	47.46	47.19	44.19	40.47	49.48	45.70	43.97

จากตาราง 5 ผลประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 พบว่า คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2563 ระดับเขตพื้นที่การศึกษามีพัฒนาการสูงขึ้นจากปีการศึกษา 2562 และเมื่อเทียบกับระดับ สพฐ. และระดับประเทศ พบว่า คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2563 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ต่ำกว่าระดับ สพฐ. และต่ำกว่าระดับประเทศ (รายงานผลความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563, 2564, หน้า 3)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา และเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบสหสัมพันธ์ (Correlational Research) การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ระยะที่ 2 การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยศึกษาจาก วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย บทความ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือฐานข้อมูลอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

2.1 เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1.1 อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษามีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.1.3 ครู มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท ทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ประเภทของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ชนิดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การทำงานเป็นทีม
3. การบริการที่ดี
4. การวิเคราะห์และสังเคราะห์

5. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
6. การมีวิสัยทัศน์
7. การพัฒนาตนเอง
8. การสื่อสารและการจูงใจ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 4 ด้าน

ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
3. คุณลักษณะผู้เรียน
4. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ชนิดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา รวมไปถึงรายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์ แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน
- 3) นำร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย
- 4) ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.2.3.1 ประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสอบถามความสมัครใจและเต็มใจในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

2.2.3.2 ขออนุญาตราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.3.3 นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

2.2.3.4 ส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้า

2.2.3.5 ไปสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมายโดยจดบันทึก ถ่ายภาพ และรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.2.3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาพิมพ์เป็นเอกสาร

2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มา ร้อยละและวิเคราะห์เนื้อหาและจัดหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ

2.2.5 เกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ คือ ร้อยละ 80

ระยะที่ 2 การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

การดำเนินการระยะนี้เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กและอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 168 โรงเรียน จำนวน 1,306 คนซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 168 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,134 คน (สพป. นครพนม เขต 1, 2565, หน้า 15)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie & Morgan, (1970, p. 608 อ้างถึงใน วาโร เห่งส์วัตส์ดี, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 กำหนดให้อำเภอในเขตรับผิดชอบของ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นชั้น ได้แก่ อำเภอเมือง (35 โรงเรียน) อำเภอปลาปาก (30 โรงเรียน) อำเภอเรณูนคร (24 โรงเรียน) อำเภอธาตุพนม (27 โรงเรียน) อำเภอนาแก (41 โรงเรียน) อำเภอวังยาง (12 โรงเรียน) จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โรงเรียนในแต่ละอำเภอเพื่อกำหนดเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ เกณฑ์ร้อยละ 70 โดยวิธีจับสลาก ซึ่งจะได้โรงเรียนจำนวน 119 โรงเรียน แบ่งตามอำเภอ ดังนี้

1) อำเภอเมือง	25	โรงเรียน
2) อำเภอปลาปาก	21	โรงเรียน
3) อำเภอเรณูนคร	17	โรงเรียน
4) อำเภอธาตุพนม	19	โรงเรียน
5) อำเภอนาแก	29	โรงเรียน
6) อำเภอวังยาง	8	โรงเรียน

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทุกโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.1 ซึ่งจะได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน

1.2.3 ครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เกณฑ์ร้อยละ 30 ของครูในแต่ละโรงเรียนตามข้อ 1.2.1 โดยการจับสลากแบบใส่คืน ซึ่งจะได้จำนวนครู ดังนี้

1) อำเภอเมือง	เป็นครู	50	คน
2) อำเภอปลาปาก	เป็นครู	46	คน
3) อำเภอเรณูนคร	เป็นครู	33	คน
4) อำเภอธาตุพนม	เป็นครู	42	คน
5) อำเภอนาแก	เป็นครู	58	คน
6) อำเภอวังยาง	เป็นครู	16	คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 364 คน จำแนก เป็นครู จำนวน 245 คน และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 119 คน ดังรายละเอียดแสดง ในตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
เมือง	บ้านน้อยใต้	1	5	6	1	2	3
	เมืองนครพนม	1	6	7	1	2	3
	บ้านหนองบัวหน้าฐานบิน	1	4	5	1	1	2
	บ้านหนองยาว	1	7	8	1	2	3
	บ้านคอนยานาง	1	5	6	1	2	3
	บ้านสร้างหิน	1	5	6	1	2	3
	บ้านขามเต่ากุดขาวปูน (ราษฎร์อุทิศ)	1	5	6	1	2	3
	บ้านดงไซค์	1	5	6	1	2	3
	บ้านนาราชควายน้อย	1	4	5	1	1	2
	บ้านหนองดินแดง	1	4	5	1	1	2
	บ้านกกไฮ	1	6	7	1	2	3
	บ้านนาทราย	1	6	7	1	2	3
	บ้านโพนป่าหวาน	1	7	8	1	2	3
	บ้านกลวย	1	5	6	1	2	2
	บ้านสุขเจริญ	1	5	6	1	2	3
	บ้านทุ่งมน	1	7	8	1	2	3
	บ้านวังไฮหนองกุง	1	10	11	1	3	4
	บ้านสุขเกษม	1	6	7	1	2	3
	บ้านโคกกอง	1	9	10	1	3	4
	บ้านกลางน้อย	1	8	9	1	2	3

ตาราง 6 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
เมือง	บ้านหนองญาติ	1	7	8	1	2	3
	บ้านโพธิ์ตาก	1	9	10	1	3	4
	บ้านเนินสะอาด	1	6	7	1	2	3
	บ้านหนองหญ้าไซ	1	7	8	1	2	3
	บ้านหนองจันทน์	1	7	8	1	2	3
	รวม	25	155	180	25	50	75
ปลาปาก	บ้านโพนทัน	1	5	6	1	2	3
	บ้านวังโพธิ์	1	5	6	1	2	3
	บ้านกอก	1	7	8	1	2	3
	บ้านปลาปากน้อย	1	8	9	1	2	3
	บ้านวังลิ้ม	1	5	6	1	2	3
	บ้านนาขาม	1	6	7	1	2	3
	บ้านห้วยไหล	1	5	6	1	2	3
	บ้านวังม่วง	1	7	8	1	2	3
	บ้านนาสีนวล	1	8	9	1	2	3
	บ้านสว่างสำราญ	1	6	7	1	2	3
	บ้านใหม่วังเชื่อม	1	7	8	1	2	3
	บ้านหนองบัว	1	8	9	1	2	3
	บ้านวังยาง	1	6	7	1	2	3
	บ้านดอนกลาง	1	7	8	1	2	3
	บ้านวังกะเบา	1	7	8	1	2	3
	บ้านนาสะอาด	1	6	7	1	2	3
บ้านโคกสว่าง	1	9	10	1	3	4	

ตาราง 6 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ปลาปาก	บ้านนางาม	1	9	10	1	3	4
	บ้านโพนทา	1	8	9	1	2	3
	บ้านกุงโกน	1	9	10	1	3	4
	บ้านหนองบัวคำ	1	10	11	1	3	4
	รวม	21	148	169	21	46	67
เรณูนคร	บ้านเนินสังข์	1	3	4	1	1	2
	บ้านนาโคกเกา	1	5	6	1	2	3
	บ้านนามวง	1	7	8	1	2	3
	บ้านดงมะเอ็ก	1	3	4	1	1	2
	บ้านหนองแซง	1	6	7	1	2	3
	บ้านหนองกุง	1	4	5	1	1	2
	บ้านเหล่าสำราญ	1	9	10	1	3	4
	บ้านทุ่งสว่าง	1	6	7	1	2	3
	บ้านเห็บ	1	6	7	1	2	3
	ลาดสว่างวิทยา	1	6	7	1	2	3
	บ้านโพนสาวเอ	1	6	7	1	2	3
	บ้านนาขาม	1	5	6	1	2	3
	บ้านนาบัว	1	5	6	1	2	3
	บ้านสร้างเม็ก	1	7	8	1	2	3
	บ้านนายอนนอย	1	7	8	1	2	3
บ้านนาโคกใหม่	1	9	10	1	3	4	

ตาราง 6 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
เรณูนคร	บ้านสร้างแปน	1	8	9	1	2	3
	รวม	17	102	119	17	33	50
ธาตุพนม	ดอนนางหงส์บูรพาสงคราม	1	3	4	1	1	2
	บ้านโพนบกหัวขัววิทยาคาร	1	7	8	1	2	3
	บ้านดอนขาวหลาม	1	6	7	1	2	3
	บ้านซอนกองโพนทอง	1	5	6	1	2	3
	บ้านดงป่ายูง	1	7	8	1	2	3
	บ้านนาคำ	1	5	6	1	2	3
	บ้านดอนแดง	1	6	7	1	2	3
	นาถอนทาววิทยาคาร	1	7	8	1	2	3
	บ้านแก่งโพธิ์	1	7	8	1	2	3
	บ้านธาตุหนองศรีบุญเรือง (พระราชฯ)	1	9	10	1	3	4
	บ้านตอง (ศรีบัวบานวิทยาคาร)	1	9	10	1	3	4
	บ้านหนองสะโน	1	6	7	1	2	3
	บ้านหนองหญ้ามา	1	6	7	1	2	3
	บ้านโพนแพง	1	7	8	1	2	3
	บ้านคำชะอี	1	5	6	1	2	3
	บ้านหนองกุดแคน	1	5	6	1	2	3
	บ้านโคกสว่าง (เรืองศิษย์วิทยาฯ)	1	9	10	1	3	4
	บ้านหัวดอน (สำนักงานฯ)	1	9	10	1	3	4
	บ้านโปร่งหนองเปงใหม่จำปา	1	10	11	1	3	4
รวม		19	128	147	19	42	61

ตาราง 6 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
นาแก	บ้านโพธิ์ศรี	1	6	7	1	2	3
	ชุมชนบ้านพุ่มแก	1	5	6	1	2	3
	บ้านโพธิ์โคกสวัสดี	1	5	6	1	2	3
	บ้านจอมมณี	1	3	4	1	1	2
	นาเหนือทุ่งทองวิทยา	1	5	6	1	2	3
	บ้านปากบั้ง	1	5	6	1	2	3
	บ้านหนองกุ้ง	1	5	6	1	2	3
	บ้านเขื่อนนาง	1	5	6	1	2	3
	บ้านหนองคอง	1	7	8	1	2	3
	บ้านกลางมูลอน	1	3	4	1	1	2
	บ้านสีชมพูมิตรภาพที่ 164	1	6	7	1	2	3
	บ้านหนองหญ้าปล้องข้าวสูง	1	6	7	1	2	3
	บ้านหนองห้าง	1	3	4	1	1	2
	บ้านพิमानทา	1	6	7	1	2	3
	บ้านหนองกุ้ง "อินทูลมาช"	1	10	11	1	3	4
	บ้านจำปา	1	5	6	1	2	3
	ชุมชนบ้านพิमान	1	8	9	1	2	3
	บ้านนาป่งคอง	1	5	6	1	2	3
	บ้านนาแกน้อย (นทพ.อุปลัมภ)	1	8	9	1	2	3
	บ้านนาโสก	1	9	10	1	3	4
	บ้านนามนดงตีวิทยา	1	7	8	1	2	3
	บ้านนางเลิศ	1	7	8	1	2	3
	บ้านดงคูงาม	1	4	5	1	1	2
บ้านโคกกลางแก่งน้อย (กัลยาโนฯ)	1	8	9	1	2	3	

ตาราง 6 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
นาแก	นาสูมอุดมสวรรค์สามัคคี	1	8	9	1	2	3
	บอดอกซอนท้าวัด	1	7	8	1	2	3
	บ้านหนองยอโพนแพง	1	8	9	1	2	3
	บ้านตำบลเตาโนนจันทร์	1	7	8	1	2	3
	บ้านนาทุ่งยางคำ	1	13	14	1	4	5
รวม		29	184	213	29	58	87
วังยาง	บ้านสามแยกหัวภูธร	1	6	7	1	2	3
	บ้านโนนหอม	1	5	6	1	2	3
	บ้านนาขามสมปอย	1	6	7	1	2	3
	บ้านหนองโพธิ์วังโน	1	7	8	1	2	3
	บ้านหนองบึง	1	7	8	1	2	3
	บ้านหนองนางดอน	1	6	7	1	2	3
	บ้านโพนสว่างหนองแห่น	1	8	9	1	2	3
	บ้านหนองสะโนนาสมบูรณ์	1	8	9	1	2	3
รวม		8	53	61	8	16	24
รวมทั้งสิ้น		119	770	889	119	245	364

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 364 คนเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การทำงานเป็นทีม
3. การบริการที่ดี
4. การวิเคราะห์และสังเคราะห์
5. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
6. การมีวิสัยทัศน์
7. การพัฒนาตนเอง
8. การสื่อสารและการจูงใจ

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
3. คุณลักษณะผู้เรียน
4. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สำหรับแบบสอบถามในตอนที 3 มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา รวมไปถึงรายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวความคิด แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย
- 2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถาม โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา ตามวิธีการของ Rovinelli และ Hambleton (1978, pp. 34-35 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546, หน้า 140) โดยกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้
 - ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่า คำถามวัดได้ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
 - ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า คำถามวัดได้ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่า คำถามวัดได้ไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหา ตามที่ระบุไว้

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ได้ค่าตั้งแต่ 0.80-1.00 ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

2.2.5.1 อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาที่มีตำแหน่งวิชาการ ตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติการไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

2.2.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.2.5.3 ครู ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.2.6 นำร่างแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.80-1.00

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 ชุด โดยสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูโรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 40 ชุด

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ ไปคำนวณหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.2.8.1 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยคัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.236 ขึ้นไป (วารุ เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 485) ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 0.28-0.87 และ ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กตั้งแต่ 0.42-0.82

2.2.8.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) โดยความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.90 และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กเท่ากับ 0.91

2.2.9 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 เสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

3.3 ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 ฉบับ พร้อมกับขอความอนุเคราะห์โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าพร้อมแสตมป์จำหน่ายซองถึงผู้วิจัยโดยแจ้งระยะเวลาส่งคืนภายใน 15 วัน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อเก็บข้อมูลควบคู่กัน

3.4 ได้แบบสอบถามกลับมา 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.15 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กรณีได้รับแบบสอบถามไม่ครบตามจำนวนในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยเดินทางไปติดต่อขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเป็นกรณีไป ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์ และครบถ้วน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังต่อไปนี้

4.1.1 หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นรายด้านและโดยรวม เสนอในรูปแบบตารางประกอบการแปลความหมายรายชื่อในแต่ละด้าน และโดยรวม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 103)

4.2.1.1 เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.1.2 เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียน

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของ
โรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของ
โรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของ
โรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.2 หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment
Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีเกณฑ์
ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307)

	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
ระดับสูง ปานกลาง ต่ำ	0.71–1.00	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันใน
	0.41–0.70	ตัวแปรที่ศึกษาที่ความสัมพันธ์กันในระดับ
	0.10–0.40	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับ
	หากค่า r มีค่าเป็น (+) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะ คล้ายตามกัน	
	หากค่า r มีค่าเป็น (-) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะ ผกผันกัน	

4.1.3 หาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise – Multiple
Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence : IOC)

5.2.2 อำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation)

5.2.3 ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – moment Correlation Coefficient)

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1” ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise – Multiple Regression Analysis)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มาวางแผนพัฒนา แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาวิธีการหรือแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยร่างขึ้น จากนั้นจึงนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่และร้อยละต่อไป

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เพื่อพิจารณาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

2.1 เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ

1) อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3) รองผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

4) ครู มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ประเภทของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขณะนี้แบบ สัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 1) นำสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มาร่างแบบสัมภาษณ์และนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย
- 2) ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.2.3.1 ประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสอบถามความสมัครใจและเต็มใจ ในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

2.2.3.2 ขออนุญาตราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.3.3 นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

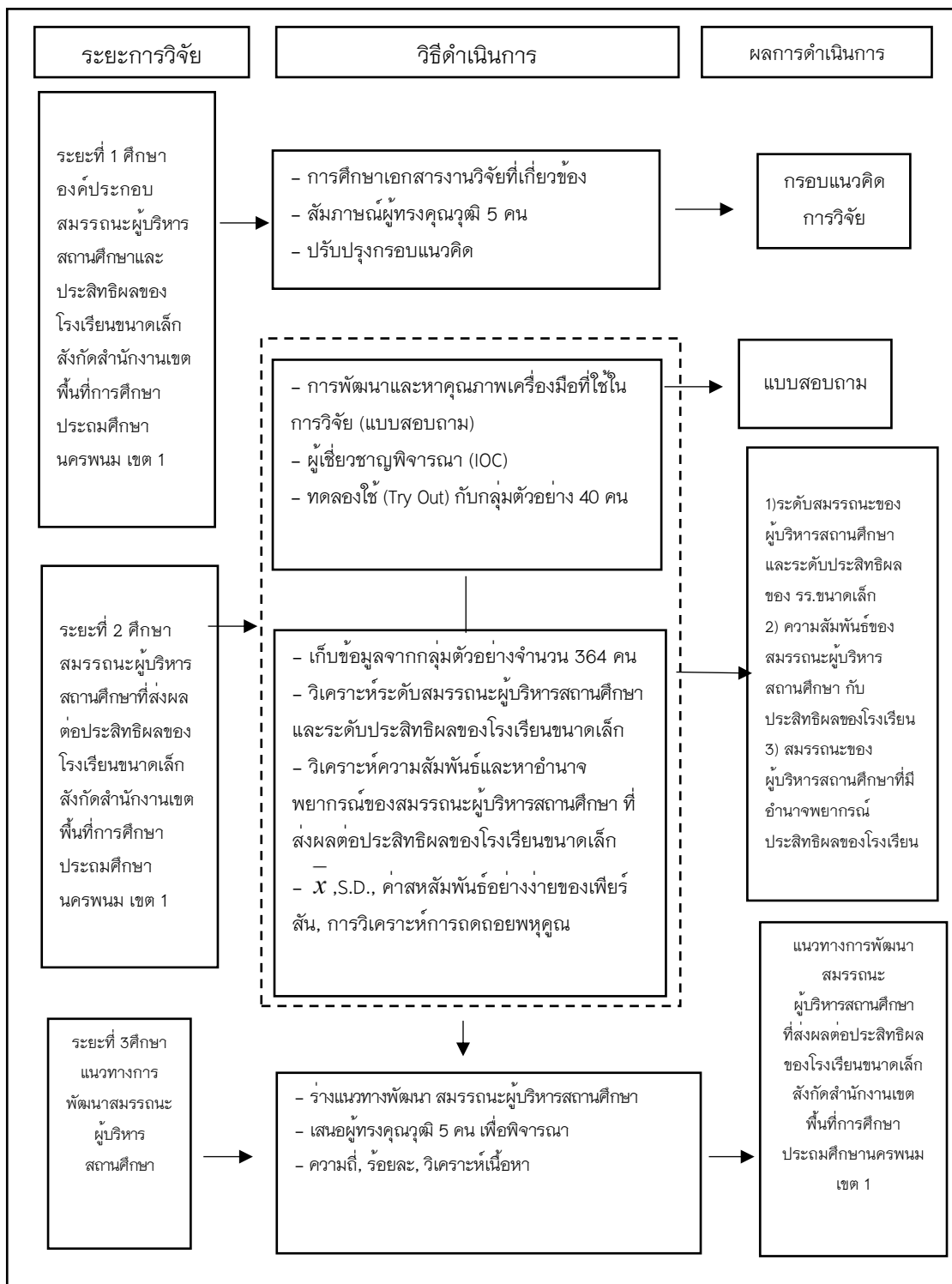
2.2.3.4 ส่งแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้า

2.2.3.5 ไปสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมายโดยจด บันทึก บันทึกเสียงด้วยเครื่องบันทึกเสียง ถ่ายภาพ และรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.2.3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดคำพูดแล้วพิมพ์เป็น เอกสาร

2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มา วิเคราะห์เนื้อหาและจัดหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ นำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ และร้อยละ เกณฑ์การพิจารณาที่ความถี่ 4 หรือร้อยละ 80 หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับแนวทางพัฒนา นำมาใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะการดำเนินการวิจัยแสดงในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แผนภาพแสดงระยะการวิจัย

ตาราง 7 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง	การ วิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบ สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา และประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษ นครพนม เขต 1	1. วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบ สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา และองค์ประกอบ ของประสิทธิผลของ โรงเรียน	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	การสังเคราะห์ ข้อมูล ร้อยละ	กรอบแนวคิดกร วิจัย	มกราคม 2565
	2. นำร่างข้อคำถาม ที่ครอบคลุมเนื้อหา เกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบ ของประสิทธิผลของ โรงเรียน ให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณา 5 คน (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)	แบบ สัมภาษณ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	ร้อยละ	องค์ประกอบของ สมรรถนะ ผู้บริหาร และ องค์ประกอบประ สิทธิภาพของ โรงเรียนขนาดเล็ก	- มิถุนายน 2565
ระยะที่ 2 ศึกษาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษ นครพนม เขต 1	3. สร้างและนำ แบบสอบถาม ที่เสร็จเรียบร้อยแล้ว ไปทดลอง (Try - Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คนพร้อมทั้ง วิเคราะห์ข้อมูล หลัง (try-out) และ จัดพิมพ์เครื่องมือ ฉบับจริงเพื่อเก็บ ข้อมูลต่อไป	แบบสอบถาม ชุดเสมือนจริง	ผู้บริหาร สถานศึกษาและ ครูโรงเรียนขนาด เล็ก สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษ นครพนม เขต 2 จำนวน 40 คน	- IOC - ค่าอำนาจ จำแนก - ค่าความ เชื่อมั่น	แบบสอบถาม สมบูรณ์ พร้อม จัดพิมพ์เพื่อเก็บ ข้อมูล	กรกฎาคม 2565 - สิงหาคม 2565

ตาราง 7 (ต่อ)

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 2 (ต่อ)	4. วิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป	แบบสอบถาม	ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 364 คน	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นรายด้านและโดยรวม	ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน	พฤศจิกายน 2565 - ธันวาคม 2565
	5. หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก และอำนาจพยากรณ์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป	- แบบสอบถาม	-ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 364 คน	- สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน - การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	- ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและอำนาจพยากรณ์	
ระยะที่ 3	1. หาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	- แบบสัมภาษณ์	- ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	- ความถี่ - ร้อยละ - วิเคราะห์เนื้อหา	- แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	2565

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 2 การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

1.1 ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบผลลัพธ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต พบว่า องค์ประกอบผลลัพธ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมุ่ง

- ผลสัมฤทธิ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การบริการที่ดี 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์
 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 6) การพัฒนาตนเอง 7) การมีวิสัยทัศน์ 8) การสื่อสาร
 และการจูงใจและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่
 1) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 2) ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 3) คุณลักษณะผู้เรียน
 4) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 1

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n=5)		แปลผล
		ความถี่	ร้อยละ	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์				
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	5	100	เหมาะสม
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	5	100	เหมาะสม
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์	5	100	เหมาะสม
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา	5	100	เหมาะสม
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	5	100	เหมาะสม
เฉลี่ย		5	100	เหมาะสม
การทำงานเป็นทีม				
6	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน	5	100	เหมาะสม
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน	5	100	เหมาะสม
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือบุคคลที่หลากหลาย	5	100	เหมาะสม
9	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้นำได้อย่างเหมาะสม	5	100	เหมาะสม
เฉลี่ย		5	100	เหมาะสม

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n=5)		แปลผล
		ความถี่	ร้อยละ	
การบริการที่ดี				
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	5	100	เหมาะสม
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจ ในการให้บริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ	5	100	เหมาะสม
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ	5	100	เหมาะสม
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อความสะดวกรวดเร็วและตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ	5	100	เหมาะสม
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริการ	5	100	เหมาะสม
การวิเคราะห์และสังเคราะห์				
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสถานศึกษา	5	100	เหมาะสม
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีและใช้ความคิดเชิงระบบ เพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา หรือพัฒนา สถานศึกษา	5	100	เหมาะสม
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นหลักการหรือกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการ	5	100	เหมาะสม
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นปัจจุบัน	5	100	เหมาะสม
เฉลี่ย		5	100	เหมาะสม
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร				
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ	5	100	เหมาะสม
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร	5	100	เหมาะสม
21	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษา	5	100	เหมาะสม
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็นรายบุคคล	5	100	เหมาะสม
เฉลี่ย		5	100	เหมาะสม

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n=5)		แปลผล
		ความถี่	ร้อยละ	
การพัฒนาตนเอง				
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง	5	100	เหมาะสม
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา อย่างต่อเนื่อง	5	100	เหมาะสม
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้ องค์ความรู้ใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพด้วยวิธีที่หลากหลาย	5	100	เหมาะสม
26	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	5	100	เหมาะสม
เฉลี่ย		5	100	เหมาะสม
การมีวิสัยทัศน์				
27	ผู้บริหารสถานศึกษาการเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่เกิดขึ้นในอนาคตให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด	5	100	เหมาะสม
28	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	5	100	เหมาะสม
29	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่เกิดขึ้นในอนาคต เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	5	100	เหมาะสม
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	5	100	เหมาะสม
เฉลี่ย		5	100	เหมาะสม
การสื่อสารและการจูงใจ				
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการสื่อสารตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	5	100	เหมาะสม
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	5	100	เหมาะสม
33	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อที่หลากหลายในการสื่อสาร	5	100	เหมาะสม
เฉลี่ย		5	100	เหมาะสม

จากตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านขององค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การทำงาน เป็นทีม การบริการที่ดี การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง การมีวิสัยทัศน์และการสื่อสารและการจูงใจ

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ข้อ	องค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าสถิติ (n=5)		แปลผล
		ความถี่	ร้อยละ	
ความพึงพอใจในการทำงานของครู				
1	ครูมีความพึงพอใจของครูในสภาพแวดล้อมการทำงาน	5	100	เหมาะสม
2	ครูมีความพึงพอใจโครงสร้างในโรงเรียน	5	100	เหมาะสม
3	ครูได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ	5	100	เหมาะสม
4	ครูมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบความมั่นคงในงานที่ทำ	5	100	เหมาะสม
5	ครูมีความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	5	100	เหมาะสม
6	ครูมีความพึงพอใจในโอกาสที่ได้นำเสนอความสามารถและการริเริ่ม	5	100	เหมาะสม
7	ครูมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า หรือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ	5	100	เหมาะสม
8	ครูมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	5	100	เหมาะสม
เฉลี่ย		5	100	เหมาะสม
ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน				
9	นักเรียนทุกระดับชั้นมีผลการเรียนรายวิชาทั้ง 8 กลุ่มสาระ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดไว้	5	100	เหมาะสม
10	นักเรียนในระดับชั้นป.6 และ ม.3 มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดไว้	5	100	เหมาะสม
11	นักเรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้แต่ละระดับชั้น	5	100	เหมาะสม
12	นักเรียนระดับชั้น ป.6 และ ม.3 มีอัตราการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	5	100	เหมาะสม
เฉลี่ย		5	100	เหมาะสม

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าสถิติ (n=5)		แปลผล
		ความถี่	ร้อยละ	
คุณลักษณะผู้เรียน				
13	มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	5	100	เหมาะสม
14	มีความซื่อสัตย์สุจริต	5	100	เหมาะสม
15	มีระเบียบวินัย	5	100	เหมาะสม
16	มีความใฝ่เรียนรู้	5	100	เหมาะสม
17	รู้จักการอยู่อย่างพอเพียง	5	100	เหมาะสม
18	มีความมุ่งมั่นในการทำงาน	5	100	เหมาะสม
19	รักความเป็นไทย	5	100	เหมาะสม
20	มีจิตสาธารณะ	5	100	เหมาะสม
เฉลี่ย		5	100	เหมาะสม
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
21	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง	5	100	เหมาะสม
22	บุคลากรในโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างรวมทั้งการรับความรู้จากภายนอก	5	100	เหมาะสม
23	โรงเรียนมีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ องค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆอยู่เสมอ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	5	100	เหมาะสม
24	โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ที่นำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ของโรงเรียน	5	100	เหมาะสม
เฉลี่ย		5	100	เหมาะสม

จากตาราง 9 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมโดยรวมขององค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณลักษณะผู้เรียน และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนผลการพิจารณาองค์ประกอบรายด้านของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีดังนี้

1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชี้วัดทุกข้อมีความเหมาะสม ได้แก่ครูมีความพึงพอใจของครูในสภาพแวดล้อมการทำงาน ครูมีความพึงพอใจโครงสร้างในโรงเรียน ครูได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ ครูมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ความมั่นคงในงานที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ครูมีความพึงพอใจในโอกาสที่ได้แสดงความสามารถและการริเริ่ม ครูมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า หรือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ และครูมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

2) ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชี้วัดทุกข้อมีความเหมาะสม ได้แก่นักเรียนทุกระดับชั้นมีผลการเรียนรายวิชาทั้ง 8 กลุ่มสาระ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดไว้ นักเรียนในระดับชั้นป.6 และ ม.3 มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดไว้ นักเรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้แต่ละระดับชั้น และนักเรียนระดับชั้น ป.6 และ ม.3 มีอัตราการศึกษาคืบหน้าในระดับที่สูงขึ้น

3) ด้านคุณลักษณะผู้เรียน มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชี้วัดทุกข้อมีความเหมาะสม ได้แก่มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีระเบียบวินัย มีความใฝ่เรียนรู้ รู้จักการอยู่อย่างพอเพียง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

4) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชี้วัดทุกข้อมีความเหมาะสม ได้แก่โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง บุคลากรในโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่าง รวมทั้งการรับความรู้จากภายนอก โรงเรียนมีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ องค์กรความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และโรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ที่นำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ของโรงเรียน

ตอนที่ 2 การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สมรรถนะผู้บริหาร

สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

a	แทน	ค่าคงที่สำหรับสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ใน

รูปคะแนนดิบ

β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ใน
---------	-----	-------------------------------------------

คะแนนมาตรฐาน

R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Z'	แทน	คะแนนการพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
X	แทน	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
X_2	แทน	ด้านการทำงานเป็นทีม

X_3	แทน	ด้านการบริการที่ดี
X_4	แทน	ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์
X_5	แทน	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
X_6	แทน	ด้านการมีวิสัยทัศน์
X_7	แทน	ด้านการพัฒนาตนเอง
X_8	แทน	ด้านการสื่อสารและการจูงใจ
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
Y_1	แทน	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
Y_2	แทน	ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
Y_3	แทน	ด้านคุณลักษณะผู้เรียน
Y_4	แทน	ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจ
พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 364 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	- ผู้บริหารโรงเรียน	119	34
	- ครูผู้สอน	231	66
	รวม	350	100.00
2	วุฒិการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	198	56.60
	- ปริญญาโท	151	43.10
	- ปริญญาเอก	1	0.30
	รวม	350	100.00
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	- น้อยกว่า 10 ปี	138	39.40
	- 10 – 20 ปี	113	32.30
	- มากกว่า 20 ปี	99	28.30
	รวม	350	100.00

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 350 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34 เป็นครู จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 66 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 วุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 วุฒิการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 เป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.1 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม ดังตาราง 11

ตาราง 11 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม (n=350)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.59	.42	มากที่สุด
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.57	.58	มากที่สุด
3. ด้านการบริการที่ดี	4.58	.42	มากที่สุด
4. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.48	.52	มาก
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.52	.56	มากที่สุด
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.49	.64	มาก
7. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.45	.52	มาก
8. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.41	.53	มาก
รวม	4.51	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 11 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) + เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.58$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{X} = 4.41$)

2.2 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวม และรายข้อ ดังตาราง 12

ตาราง 12 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ (n=350)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.70	.49	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.55	.50	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์	4.55	.50	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนางาน	4.57	.53	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.57	.53	มากที่สุด
	รวม	4.59	.42	มากที่สุด

จากตาราง 12 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.70$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.57$) และ ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมี 2 ข้อคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.55$) และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.55$)

2.3 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม และรายชื่อ ดังตาราง 13

ตาราง 13 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายชื่อ (n=350)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผน	4.65	0.62	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน	4.61	0.63	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือบุคคลที่หลากหลาย	4.54	0.67	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้นำได้อย่างเหมาะสม	4.58	0.63	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	4.49	0.68	มาก
	รวม	4.57	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 13 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วม

ในการวางแผน ($\bar{X} = 4.65$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.61$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้นำได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.49$)

2.4 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 14

ตาราง 14 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายข้อ (n = 350)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจ ในการให้บริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ	4.71	0.46	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ	4.59	0.49	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อความสะดวกรวดเร็วและตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ	4.49	0.50	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริการ	4.52	0.54	มากที่สุด
	รวม	4.58	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 14 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจ ในการให้บริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ ($\bar{X} = 4.71$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ ($\bar{X} = 4.59$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริการ ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อความสะดวกรวดเร็วและตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.49$)

2.4 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 15

ตาราง 15 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมและรายข้อ (n=350)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสถานศึกษา	4.36	0.59	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีและใช้ความคิดเชิงระบบ เพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา หรือพัฒนา สถานศึกษา	4.33	0.66	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นหลักการหรือกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการ	4.57	0.58	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี เป็นปัจจุบัน	4.67	0.56	มากที่สุด
	รวม	4.48	0.52	มาก

จากตาราง 15 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.67$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นหลักการหรือกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.57$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการและแนวทางการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีและใช้ความคิดเชิงระบบ เพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา หรือพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$)

2.5 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 16

ตาราง 16 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมและรายข้อ (n=350)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ	4.58	0.61	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร	4.49	0.62	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.53	0.65	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็นรายบุคคล	4.48	0.63	มาก
	รวม	4.52	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 16 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.58$) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.48$)

2.6 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 17

ตาราง 17 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ (n=350)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาการเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่เกิดขึ้นในอนาคต ให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด	4.55	0.67	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.54	0.70	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่เกิดขึ้นในอนาคต เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.46	0.69	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.41	0.69	มาก
	รวม	4.49	0.64	มาก

จากตาราง 17 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่เกิดขึ้นในอนาคต ให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้น

สังกัด ($\bar{X} = 4.55$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.54$) และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เกิดขึ้นในอนาคต เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.41$)

2.7 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 18

ตาราง 18 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ (n=350)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและ ในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง	4.37	0.70	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม ผูกอบรมสัมมนา อย่างต่อเนื่อง	4.54	0.54	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้ องค์ความรู้ใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพด้วยวิธีที่หลากหลาย	4.51	0.60	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	4.38	0.62	มาก
	รวม	4.45	0.52	มาก

จากตาราง 18 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม ผูกอบรม สัมมนา อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.54$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้ องค์ความรู้ใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพด้วยวิธีที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.51$) และผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและ ในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.37$)

2.8 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 19

ตาราง 19 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยรวมและรายข้อ (n=350)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการสื่อสาร ตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	4.47	0.58	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	4.39	0.57	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อที่หลากหลายในการสื่อสาร	4.38	0.59	มาก
	รวม	4.41	0.53	มาก

จากตาราง 19 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการสื่อสาร ตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.47$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อที่หลากหลายในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.38$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

3.1 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม ดังตาราง 20

ตาราง 20 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 โดยรวม (n=350)

ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.55	0.51	มากที่สุด
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.21	0.54	มาก
3. ด้านคุณลักษณะผู้เรียน	4.62	0.47	มากที่สุด
4. ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	4.59	0.49	มากที่สุด
รวม	4.49	0.51	มาก

จากตาราง 20 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณลักษณะผู้เรียน ($\bar{X} = 4.62$) ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.59$) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.55$) และ ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.21$)

3.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 21

ตาราง 21 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนมเขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
โดยรวมและรายข้อ (n=350)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูมีความพึงพอใจของครูในสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.56	0.58	มากที่สุด
2	ครูมีความพึงพอใจโครงสร้างในโรงเรียน	4.50	0.65	มาก
3	ครูได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ	4.57	0.58	มากที่สุด
4	ครูมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ความมั่นคงในงานที่ทำ	4.45	0.67	มาก
5	ครูมีความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	4.63	0.54	มากที่สุด
6	ครูมีความพึงพอใจในโอกาสที่ได้แสดงความสามารถและการริเริ่ม	4.59	0.56	มากที่สุด
7	ครูมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า หรือเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ	4.49	0.68	มาก
8	ครูมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.60	0.57	มากที่สุด
	รวม	4.55	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 21 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมา คือ ครูมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.60$) และครูมีความพึงพอใจในโอกาสที่ได้

แสดงความสามารถและการริเริ่ม ($\bar{X} = 4.59$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ความมั่นคงในงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.45$)

3.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 22

ตาราง 22 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ (n=350)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	นักเรียนทุกระดับชั้นมีผลการเรียนรายวิชาทั้ง 8 กลุ่มสาระ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดไว้	4.29	0.61	มาก
2	นักเรียนในระดับชั้นป.6 และ ม.3 มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดไว้	4.02	0.74	มาก
3	นักเรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้แต่ละระดับชั้น	4.19	0.60	มาก
4	นักเรียนระดับชั้น ป.6 และ ม.3 มีอัตราการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.35	0.44	มาก
รวม		4.21	0.54	มาก

จากตาราง 22 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ นักเรียนระดับชั้น ป.6 และ ม.3 มีอัตราการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ นักเรียนทุกระดับชั้นมีผลการเรียนรายวิชาทั้ง 8 กลุ่มสาระ ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

การเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.29$) และนักเรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้แต่ละระดับชั้น ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือนักเรียนในระดับชั้นป.6 และ ม.3 มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.02$)

3.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านคุณลักษณะผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 23

ตาราง 23 ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านคุณลักษณะผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านคุณลักษณะผู้เรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	4.71	0.60	มากที่สุด
2	มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.69	0.50	มากที่สุด
3	มีระเบียบวินัย	4.55	0.62	มากที่สุด
4	มีความใฝ่เรียนรู้	4.51	0.60	มากที่สุด
5	รู้จักการอยู่อย่างพอเพียง	4.67	0.51	มากที่สุด
6	มีความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.53	0.63	มากที่สุด
7	รักความเป็นไทย	4.68	0.50	มากที่สุด
8	มีจิตสาธารณะ	4.64	0.52	มากที่สุด
	รวม	4.62	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 23 ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านคุณลักษณะผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมา คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.69$)

และรักความเป็นไทย ($\bar{X} = 4.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความใฝ่เรียนรู้ ($\bar{X} = 4.51$)

3.5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 24

ตาราง 24 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ (n=350)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง	4.67	0.53	มากที่สุด
2	บุคลากรในระหว่างโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งการรับความรู้จากภายนอก	4.69	0.50	มากที่สุด
3	โรงเรียนมีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ องค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.57	0.54	มากที่สุด
4	โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ที่นำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ของโรงเรียน	4.42	0.66	มาก
	รวม	4.59	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 24 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันรวมทั้งการรับความรู้จากภายนอก ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการ

พัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.67$) และโรงเรียนมีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ องค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ที่นำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.42$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังตาราง 25

ตาราง 25 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X	1.00													
X ₁	.589**	1.00												
X ₂	.874**	.363**	1.00											
X ₃	.698**	.671**	.544**	1.00										
X ₄	.890**	.460**	.724**	.530**	1.00									
X ₅	.923**	.453**	.852**	.625**	.828**	1.00								
X ₆	.835**	.457**	.665**	.499**	.702**	.703**	1.00							
X ₇	.887**	.298**	.832**	.419**	.794**	.841**	.702**	1.00						
X ₈	.847**	.402**	.655**	.489**	.758**	.697**	.728**	.775**	1.00					
Y	.735**	.442**	.641**	.655**	.552**	.552**	.585**	.614**	.634**	1.00				
Y ₁	.790**	.396**	.737**	.532**	.666**	.776**	.670**	.727**	.634**	.807**	1.00			
Y ₂	.424**	.245**	.312**	.357**	.308**	.387**	.318**	.382**	.483**	.766**	.403**	1.00		
Y ₃	.480**	.322**	.456**	.537**	.309**	.514**	.362**	.342**	.354**	.805**	.541**	.458**	1.00	
Y ₄	.729**	.500**	.614**	.750**	.533**	.705**	.578**	.564**	.605**	.918**	.717**	.723**	.639**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.735

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นรายด้าน พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_5) กับด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.776 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) กับด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Y_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.245

ตอนที่ 5 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

การวิเคราะห์ตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังตาราง 26-27

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
Regression	4	38.538	4.817	77.918**	.000
Residual	345	21.082	.062		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient)	.803
สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R Square)	.646
สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.638
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error)	.249

ตาราง 27 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการพยากรณ์

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	R	R ²	B	Std.error	β	t	Sig
1. ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร (X ₅)			.392	.063	.529	6.255**	.000
2. ด้านการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ (X ₄)			-.288	.053	-.363	-5.465**	.000
3. ด้านการบริการที่ดี (X ₃)			.324	.052	.325	6.254**	.000
4. ด้านการสื่อสารและ การจูงใจ (X ₈)			.244	.046	.314	5.252**	.000
	.803	.646					
ค่าคงที่ (Constant)			1.191	.167	.	7.117**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 แสดงว่า ตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ มี 4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริการที่ดี ด้านการสื่อสารและการจูงใจและ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดย มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 64.60 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .638 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .249

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.191 + .392 X_5 - .288 X_4 + .324 X_3 + .244 X_8$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z' y = .529 Z_5 - .363 Z_4 + .325 Z_3 + .314 Z_8$$

**ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1**

การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยนำสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล
ของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้มาหาแนวทางพัฒนา ผลการวิจัยสรุปตาราง 28

ตาราง 28 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตัวแปร	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวแปรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก	สรุปผล
X ₁	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	x	-
X ₂	ด้านการทำงานเป็นทีม	x	-
X ₃	ด้านการบริการที่ดี	✓	ควรพัฒนา
X ₄	ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	✓	ควรพัฒนา
X ₅	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	✓	ควรพัฒนา
X ₆	ด้านการมีวิสัยทัศน์	x	-
X ₇	ด้านการพัฒนาตนเอง	x	-
X ₈	ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	✓	ควรพัฒนา

หมายเหตุ ✓ หมายถึง มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

x หมายถึง ไม่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากตาราง 28 พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี
ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการสื่อสาร
และการจูงใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ ดังนั้นจึงควรหา
แนวทางในการพัฒนา

การหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

นั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปร่างแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก และจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางในการพัฒนา ดังตาราง 29-32

ตาราง 29 แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X₅)

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่รวม	ร้อยละ
1	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร		
	1.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ	5	100
	2.ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร	5	100
	3.ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษา	5	100
	4.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็นรายบุคคล	5	100

จากตาราง 29 แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิยังมีข้อเสนอแนะดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้บุคคลให้ถูกต้องกับงานโดยให้การสนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ แก่บุคลากรทุกคนในการปฏิบัติงานตลอดทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้ทดลองงานต่าง ๆ ที่ท้าทายความสามารถ เพื่อตั้งและพัฒนาศักยภาพที่บุคลากรมีอยู่ออกมาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่จนบรรลุผลสำเร็จ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 6 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากบุคลากรคือกำลังสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการเพิ่มศักยภาพของตนเอง ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 27 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 4 ธันวาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 4 ธันวาคม 2565)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ และควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากบุคลากรคือกำลังสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการเพิ่มศักยภาพของตนเอง ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษา

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวางแผนและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็นรายบุคคล ควรมีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสม

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้บุคคลให้ถูกต้องกับงานโดยให้การสนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ แก่บุคลากรทุกคนในการปฏิบัติงานตลอดทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้ทดลองงานต่าง ๆ ที่ท้าทายความสามารถ เพื่อตั้งและพัฒนาศักยภาพที่บุคลากรมีอยู่ออกมาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่จนบรรลุผลสำเร็จ

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

ตาราง 30 แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี (X_3)

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ไม่ ความ	ระดับ ร้อยละ
2	ด้านการบริการที่ดี		
	1.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความตั้งใจ เต็มใจ ในการให้บริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ	5	100
	2.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ	5	100
	3.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อความสะดวกรวดเร็วและตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ	5	100
	4.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริการ	5	100

จากตาราง 30 แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความตั้งใจ เต็มใจ ในการให้บริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อความสะดวกรวดเร็วและตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริการ นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิยังมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้บริการตอบสนองตรงตามความต้องการของผู้ขอรับบริการได้อย่างเหมาะสมโดยคำนึงประโยชน์ที่เกิดกับผู้ขอรับบริการเป็นอันดับแรก...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 6 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำแผนพัฒนาได้มาจากความต้องการของผู้ปกครองหรือชุมชน มาปฏิบัติให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเกิดผลลัพธ์ที่ดีมีประสิทธิผลจนเกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ผู้ปกครองหรือชุมชน)...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควร สอบถามข้อมูลความต้องการการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 27 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ทุกภาคส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครองชุมชน และองค์กรภาคเอกชนต่าง ๆ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 4 ธันวาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 4 ธันวาคม 2565)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนา ด้านการบริการที่ดี ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ และควรมีความตั้งใจ เต็มใจ ในการให้บริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสอบถามความพึงพอใจและสอบถามข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนำมาทำแผนพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของรับบริการได้อย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงประโยชน์ในระยะยาวและเกิดผลลัพธ์ที่ดีมีประสิทธิผลจนเกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อความสะดวกรวดเร็วและตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ทุกภาคส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาทั้งบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครองชุมชน และองค์กรภาคเอกชนต่าง ๆ

ตาราง 31 แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X₈)

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
3	ด้านการสื่อสารและการจูงใจ		
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะและความสามารถในการสื่อสาร ตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	5	100
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะและความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	5	100
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้สื่อที่หลากหลายในการสื่อสาร	5	100

จากตาราง 31 แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะและความสามารถในการสื่อสาร ตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะและความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการ

สื่อสาร และผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้สื่อที่หลากหลายในการสื่อสาร นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ยังมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการสื่อสารและเป็นทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน เพราะผู้บริหาร คือศูนย์กลางขององค์การการบริหารและการตัดสินใจหลักจึงอยู่กับผู้บริหาร การติดต่อสื่อสารเพื่อขอความร่วมมือ ถ่ายทอดคำสั่งเรื่องราว แก่ผู้รับสาร ซึ่งจะสื่อสารได้ตรงหรือไม่ จึงอยู่ที่ทักษะการสื่อสารเป็นสำคัญ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 6 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการสื่อสารเพราะเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการบุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์โดยใช้การสื่อสารหลากหลายช่องทาง เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และเข้าใจในสิ่งที่มุ่งหวังร่วมกันได้อย่างชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในสื่อสาร ทั้งด้านการพูดหรือเขียน เพื่อการสื่อสารที่ชัดเจนจะสามารถทำให้งานหรือผลลัพธ์ที่ต้องการตรงตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้อีกทั้งยังสามารถการโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 27 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ให้บุคลากรทราบในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้โดยไม่ใช้น้ำเสียงคุกคาม และใช้ความเป็นกัลยาณมิตรในการสื่อสาร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 4 ธันวาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มทักษะในการสื่อสาร เพราะการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน สามารถสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 4 ธันวาคม 2565)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน สามารถสรุปแนวทางการพัฒนา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ดังนี้

- 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะและความสามารถในการสื่อสารตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร
- 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะและความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร
- 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้สื่อที่หลากหลายในการสื่อสาร
- 3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้านการพูดและการเขียน เพื่อการสื่อสารที่ชัดเจน เพราะผู้บริหารคือศูนย์กลางขององค์การบริหารจึงอยู่ที่ทักษะการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการบริการอีกทั้งโน้มน้าวบุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ที่คาดหวังโดยการใช้การสื่อสารหลากหลายช่องทางเพื่อความสะดวกรวดเร็วและเข้าใจสิ่งที่มุ่งหวังร่วมกันได้อย่างชัดเจน
- 3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ให้บุคลากรทราบในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้โดยไม่ใช้น้ำเสียงคุกคาม และใช้ความเป็นกัลยาณมิตรในการสื่อสาร
- 3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มทักษะในการสื่อสาร เพราะการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน สามารถสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ตาราง 32 แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X₄)

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	เป้าหมาย	ร้อยละ
4	การวิเคราะห์และสังเคราะห์		
	1.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนา สถานศึกษา	5	100
	2.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีและใช้ความคิดเชิงระบบ เพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา หรือพัฒนา สถานศึกษา	5	100
	3.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษาเพื่อเป็นหลักการหรือกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการ	5	100
	4.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นปัจจุบัน	5	100

จากตาราง 32 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีและใช้ความคิดเชิงระบบเพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา หรือพัฒนา สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นหลักการหรือกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิยังมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ในระดับสูง เพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาได้ตรงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 6 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลสภาพความต้องการตั้งแต่ อดีต ปัจจุบัน เพื่อวางแผนในการพัฒนาอนาคต ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง สมรรถนะนี้จึงต้องมีในผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนโดยวิเคราะห์สังเคราะห์ประเด็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา ระดมความคิดและข้อคิดเห็นจากบุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาให้ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 27 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะตนเองให้เป็นระบบและสามารถนำไปต่อยอดพัฒนาสถานศึกษาได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 4 ธันวาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดได้ สามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนา งานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์ สถานศึกษาหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 4 ธันวาคม 2565)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ดังนี้

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการคิดวิเคราะห์สภาพอดีต ปัจจุบัน โดยใช้ความคิดเชิงระบบ เพื่อการวางแผนในการพัฒนาอนาคต เพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสถานศึกษาให้ตรงกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ถูกต้องและเหมาะสม

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นหลักการหรือกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการ

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นปัจจุบัน

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนโดยวิเคราะห์สังเคราะห์ประเด็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา ระดมความคิดและข้อคิดเห็นจากบุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาให้ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะตนเองให้เป็นระบบและสามารถนำไปต่อยอดพัฒนาสถานศึกษาได้

4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดได้ สามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนา งานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์ สถานศึกษาหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 2) ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 3) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 4) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 5) อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 และ 6) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ ระยะที่ 2 การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อนำมาสรุปเป็นแนวทางพัฒนา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มี 8 องค์ประกอบ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสารและการจูงใจ และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณลักษณะผู้เรียน และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = 0.735$)

5. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริการที่ดี ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยทั้ง 4 ตัวดังกล่าว มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 64.60 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .638 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .249

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.191 + .392 X_5 - .288 X_4 + .324 X_3 + .244 X_8$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z'y = .529 Z_5 - .363 Z_4 + .325 Z_3 + .314 Z_8$$

6. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีดังนี้

6.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย

6.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ และควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากบุคลากรคือกำลังสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา

6.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการเพิ่มศักยภาพของตนเอง ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา

6.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษา

6.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวางแผนและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็นรายบุคคล ควรมีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสม

6.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้บุคคลให้ถูกต้องกับงานโดยให้การสนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ แก่บุคลากรทุกคนในการปฏิบัติงานตลอดทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้ทดลองงานต่าง ๆ ที่ท้าทายความสามารถ เพื่อตั้งและพัฒนาศักยภาพที่บุคลากรมีอยู่ออกมาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่จนบรรลุผลสำเร็จ

6.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

6.2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี ประกอบด้วย

6.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรมีการศึกษาข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ และควรมีความตั้งใจ เต็มใจ ในการให้บริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ

6.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรมีการสอบถามความพึงพอใจและสอบถามข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนำมาทำแผนพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของรับบริการได้อย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงประโยชน์ในระยะยาวและเกิดผลลัพธ์ที่ดีมีประสิทธิผลจนเกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ

6.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรมีความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อความสะดวกรวดเร็วและตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ

6.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรให้ทุกภาคส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาทั้งบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครองชุมชน และองค์กรภาคเอกชนต่าง ๆ

6.3 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารและการจูงใจ ประกอบด้วย

6.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรมีทักษะและความสามารถในการสื่อสาร ตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

6.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรมีทักษะและความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

6.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรใช้สื่อที่หลากหลายในการสื่อสาร

6.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรมีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้านการพูดและการเขียน เพื่อการสื่อสารที่ชัดเจน เพราะผู้บริหารคือศูนย์กลางขององค์การบริหารจึงอยู่ที่ทักษะการสื่อสารเป็นสำคัญ ซึ่งการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการบริการอีกทั้งโน้มน้าวบุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ที่คาดหวังโดยการสื่อสารที่หลากหลายช่องทาง เพื่อความสะดวกรวดเร็วและเข้าใจสิ่งที่มุ่งหวังร่วมกันได้อย่างชัดเจน

6.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ให้บุคลากรทราบในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้โดยไม่ใช้น้ำเสียงคุกคาม และใช้ความเป็นกัลยาณมิตรในการสื่อสาร

6.3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มทักษะในการสื่อสาร เพราะการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน สามารถสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

6.4. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย

6.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการคิดวิเคราะห์สภาพอดีตปัจจุบัน โดยใช้ความคิดเชิงระบบ เพื่อการวางแผนในการพัฒนาอนาคต เพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสถานศึกษาให้ตรงกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ถูกต้องและเหมาะสม

6.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นหลักการหรือกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการ

6.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นปัจจุบัน

6.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนโดยวิเคราะห์สังเคราะห์ประเด็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา ระดมความคิดและข้อคิดเห็นจากบุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

6.4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะตนเองให้เป็นระบบและสามารถนำไปต่อยอดพัฒนาสถานศึกษาได้

6.4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ แยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดได้ สามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์ สถานศึกษาหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ
 - 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การบริการที่ดี 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 6) การพัฒนาตนเอง 7) การมีวิสัยทัศน์

8) การสื่อสารและการจูงใจ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบและศึกษาข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) ของ David McClelland (1970, อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2556) ที่ได้ผลการศึกษาว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ นัตริวิไล (2560, หน้า 41) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มี 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 3 การมีวิสัยทัศน์ 9) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ สุขจินดา (2561, หน้า 1105) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 8 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ
- 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 4) การสื่อสารและการจูงใจ
- 5) การทำงานเป็นทีม
- 6) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 7) การมีวิสัยทัศน์ และ
- 8) การวิเคราะห์และสังเคราะห์

ส่วนองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 2) ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 3) คุณลักษณะผู้เรียน 4) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบและศึกษาข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิและองค์ประกอบที่ได้เป็นประสิทธิผลที่เกิดขึ้นทั้งในด้านสถานศึกษา บุคลากรครูในสถานศึกษา และผู้เรียน ซึ่งเป็นผลของการดำเนินการของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนทั้งด้านผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcomes) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินกร คลังจินดา (2557, หน้า 65) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.

พบว่าประสิทธิผลโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) การเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้

2. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยเรียงจาก
มากไปน้อย คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้าน
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้าน
การพัฒนาตนเอง และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ 1 ที่ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร
สถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่จะนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถให้บริการ
ความช่วยเหลือแก่ผู้รับบริการเพื่อประโยชน์ของผู้มาใช้บริการ สอดคล้องตรงตามความ
ต้องการของผู้รับบริการทำให้ผู้รับบริการเกิดความพอใจ มีการกำหนดทิศทางและ
เป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์สถานศึกษา มีการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจ
ต่อวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น มีความซื่อสัตย์และเกิดความ
ศรัทธาพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ มีการถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์
โดยผ่านการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการ
สื่อสารอย่างถูกต้อง ทั้งด้านการพูด การฟังและการแสดงออก และนำเทคโนโลยี
นวัตกรรมที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถ
ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้บุคลากรใน
สถานศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา
สถานศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้นจึงทำให้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ
งานวิจัยของ นิธิ เรืองสุขอุดม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับ
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 8 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจาก
มากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการ

พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการ พัฒนาตนเอง ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมปอง ไทษธานี. (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับ “มาก” โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณลักษณะผู้เรียน ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหาร จัดการสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ทั้งการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การประกันคุณภาพ และเน้นการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้บุคลากรมี การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคลากรในสถานศึกษามีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งการรับความรู้จากภายนอก จึงทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ องค์ ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งมีแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ที่นำไปสู่ การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ของสถานศึกษาและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ ไชยมราช (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและราย
ด้าน อยู่ในระดับมาก

4. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันใน
ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.735
ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
านครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาและแสดงถึงสมรรถภาพ
ของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ
เข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มี
การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการ
บริหารการศึกษาให้บรรลุประสิทธิผลของโรงเรียนที่ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามี
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสูง ประสิทธิผลของสถานศึกษาก็จะยิ่งสูงตามไปด้วย และ
สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ โสมราช (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า สมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .38 และสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ ปาริฉัตร ซอชิต (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่า
สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ วุฒพงษ์ อู่ยวงค์ (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 20 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา สาริกา (2565, บทคัดย่อ) เรื่อง
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_4) ด้านการบริการที่ดี (X_3) และด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_8) โดยสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .638 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .249 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี เป็นการให้ความช่วยเหลือ และดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้มาใช้บริการ สอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพอใจ สมรรถนะด้านการสื่อสารและแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์โดยผ่านการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นการประมวลข้อมูลต่างๆผ่านทักษะกระบวนการคิดเพื่อนำมาแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพในแนวทางและวิธีใหม่ ๆ อย่างหลากหลายซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชพงษ์ อ้อยวงศ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา สาริกา (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 5 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผล

โรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การวิเคราะห์และสังเคราะห์ และการมีวิสัยทัศน์ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.365

6. แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริการที่ดี ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้แนวทางที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิผลให้แก่สถานศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็นรายบุคคล 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้บุคคลให้ถูกต้องกับงานโดยให้การสนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ แก่บุคลากรทุกคนในการปฏิบัติงานตลอดทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้ทดลองงานต่าง ๆ ที่ท้าทายความสามารถ เพื่อดึงและพัฒนาศักยภาพที่บุคลากรมีอยู่ออกมาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่จนบรรลุผลสำเร็จ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากบุคลากรคือกำลังสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา 7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการเพิ่มศักยภาพของตนเอง ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา 8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆให้เหมาะสม 9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา สาริกา (2565, หน้า156) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะ

ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร เสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนา
ศักยภาพของบุคลากร ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องส่งเสริมพลัง ความเชื่อมั่นในการ
ปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผ่านกระบวนการ
เพิ่มพูนความรู้ต่าง ๆ เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) ผู้บริหาร
โรงเรียนควรมีโครงการนโยบายพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรอย่าง
ต่อเนื่อง ทั้งเป็นรายบุคคลและทีมงาน ใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC มีผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาบุคลากร มีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การให้ขวัญและ
กำลังใจที่ยุติธรรม มีการสร้างระบบเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร

6.2 ด้านการบริการที่ดี ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี
ความตั้งใจ เต็มใจ ในการให้บริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงาน
อื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาข้อมูลความต้องการของ
ผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ
3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อความ
สะดวกรวดเร็วและตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการ
สอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจน
หน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริการ 5) ผู้บริหาร
สถานศึกษาควรทำแผนพัฒนาได้มาจากความต้องการของผู้ปกครองหรือชุมชน มาปฏิบัติ
ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเกิดผลลัพธ์ที่ดีมีประสิทธิผลจนเกิดความพึงพอใจของ
ผู้รับบริการ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว
และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ
5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้บริการตอบสนองตรงตามความต้องการของผู้ขอรับ
บริการได้อย่างเหมาะสมโดยคำนึงประโยชน์ที่เกิดกับผู้ขอรับบริการเป็นอันดับแรก
6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำแผนพัฒนาได้มาจากความต้องการของผู้ปกครองหรือ
ชุมชน มาปฏิบัติให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเกิดผลลัพธ์ที่ดีมีประสิทธิผลจนเกิดความ
พึงพอใจของผู้รับบริการ (ผู้ปกครองหรือชุมชน) 7) ผู้บริหารสถานศึกษาควร สอบถาม
ข้อมูลความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อ
นำมาปรับปรุงพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาควร
ให้ทุกภาคส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาทั้งบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครองชุมชน และ

องค์กรภาคเอกชนต่าง ๆ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เบญจพร วาทีกานท์ (2559, หน้า 78) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดี ว่า เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีจิตบริการ (Service Mind) ผู้บริหาร ต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการให้บริการ ดังนั้น ผู้บริหาร จึงต้องแสดงให้ ครู บุคลากรได้เห็นถึงการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องเมื่อมีผู้ปกครองเข้ามาใช้บริการว่าจะต้องทำอะไร เช่น การยิ้ม การทักทาย การต้อนรับ การมีกิริยามารยาทที่สุภาพอ่อนน้อม เป็นต้น รวมถึงผู้บริหารควรมีความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถที่จะเข้าใจ วิเคราะห์และใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ (EQ : Emotional Quotient) ความฉลาดทางศีลธรรม (MQ :Moral Quotient ซึ่งสามารถการควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีความกตัญญู เป็นคนดีมีระเบียบวินัย มีสำนึกผิดชอบชั่วดี และเคารพนับถือผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคมมาใช้ในการบริหารงานด้วย ทั้งนี้ปัจจุบันระบบเทคโนโลยีด้านการสื่อสารพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วจึงควรพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองให้มีพื้นที่บริการข้อมูลข่าวสาร โรงเรียนควรมีการบริการข่าวสารข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ ควรมีการประชุมผู้ปกครองนักเรียนและให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ควรจัดเครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายนักเรียน เป็นการเชื่อมไปยังผู้ปกครอง

6.3 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะและความสามารถในการสื่อสาร ตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะและความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้สื่อที่หลากหลายในการสื่อสาร 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการสื่อสารและเป็นทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน เพราะผู้บริหารคือศูนย์กลางขององค์การการบริหารและการตัดสินใจหลักจึงอยู่กับผู้บริหาร การติดต่อสื่อสารเพื่อขอความร่วมมือ ถวายทอดคำสั่ง เรื่องราว แก่ผู้รับสาร ซึ่งจะสื่อสารได้ตรงหรือไม่ จึงอยู่ที่ทักษะการสื่อสารเป็นสำคัญ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการสื่อสารเพราะเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการบุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือ ร่วมแรง

ร่วมใจในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์โดยใช้การสื่อสารหลากหลายช่องทาง เพื่อความ สะดวก รวดเร็ว และเข้าใจในสิ่งที่มุ่งหวังร่วมกันได้อย่างชัดเจน 6) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถในสื่อสาร ทั้งด้านการพูด หรือเขียน เพื่อการสื่อสารที่ชัดเจนจะ สามารถทำให้งานหรือผลลัพธ์ที่ต้องการตรงตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้ อีกทั้งยัง สามารถการโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีการชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ให้บุคลากรทราบในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้โดยไม่ใช้น้ำเสียงคุกคาม และใช้ความเป็น กัลยาณมิตรในการสื่อสาร 8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มทักษะในการสื่อสาร เพราะ การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน สามารถสร้าง แรงจูงใจและส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัย ปนัดดา สาริกา (2565, หน้า 150) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร และได้เสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและจูงใจ ดังนี้

- 1) บริหารโรงเรียนควรมีองค์ความรู้วิธีการและหลักในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความรู้ความ เข้าใจและการจูงใจในโรงเรียนและองค์กรไว้อย่างชัดเจน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรมี หลักการสื่อสารที่ดีเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดผลลัพธ์ และผลการ วัตถุประสงค์ การเทียบงานการเทียบวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) ตลอดจน การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้สามารถนำไป ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

6.4. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการและแนวทางการ ปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีและใช้ความคิดเชิง ระบบ เพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา หรือพัฒนา สถานศึกษา 3) ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นหลักการหรือกฎเกณฑ์ใน การบริหารจัดการ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นปัจจุบัน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ใน ระดับสูง เพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและสามารถแก้ไข สถานการณ์ที่เป็นปัญหาได้ตรงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม 6) ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลสภาพความต้องการตั้งแต่ อดีต ปัจจุบัน เพื่อ

วางแผนในการพัฒนาอนาคต ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง สมรรถนะนี้จึงต้องมีในผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน 7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนโดยวิเคราะห์สังเคราะห์ประเด็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา ระดมความคิดและข้อคิดเห็นจากบุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะตนเองให้เป็นระบบและสามารถนำไปต่อยอดพัฒนาสถานศึกษาได้ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดได้ สามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์สถานศึกษาหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปนัดดา สาริตา. (2565, หน้า 159). ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้เสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถในการคิดที่ตีงองค์ประกอบต่าง ๆ มาหลอมรวมกันภายใต้โครงร่างใหม่อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากเดิม
- 2) ผู้บริหารควรสร้างแนวคิดใหม่ เป็นการพัฒนาและคิดค้นแนวคิดใหม่ถ้าเราสามารถคิดสังเคราะห์ได้ดี จะทำให้พัฒนาความคิดหรือสิ่งใหม่ ๆ ควรการจำแนกความเห็นในประเด็นปัญหาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและการจัดเก็บข้อโต้แย้งที่มีตรรกะที่สนับสนุนในแต่ละฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มี 4 ด้านคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริการที่ดี ด้านการสื่อสารและจูงใจ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ดังนั้นในการเตรียมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำสมรรถนะทั้ง 4 ด้านไปกำหนด

เป็นหัวข้อการอบรมหรือทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมให้กับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะผู้บริหาร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารควรเพิ่มความรู้และทักษะเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านดังกล่าว

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริการที่ดี ด้านการสื่อสารและจูงใจ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำตัวแปรและแนวทางพัฒนาของแต่ละตัวแปรไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในเชิงลึก

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 เช่น ภาวะผู้นำ ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น

2.4 นำประสิทธิผลของโรงเรียนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำมาศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกต ขาวสะอาด (2559). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม
เขต 1 วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.*
- กนกอร จุลินทร (2560). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาชะเมา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 งานนิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- กมล ไสวาปี (2556). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ขจรศักดิ์ โสมราช (2557) *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด:
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.*
- คชากรณ์ เสริมศรี (2557). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองบัวลำภู
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาขับเคลื่อนการปฏิรูป
ประเทศ (2562). *รายงานด้านการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการการศึกษา
โรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.*
- คณิงนิตย์ กิจวิธิ (2560). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- คำรบ เขียวดอกน้อย. (2553). *การพัฒนาหนังสืออ่านเพิ่มเติมเรื่อง "ป่าไม้ต้นน้ำแห่งชีวิต"
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 5. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.*

- จณิน เอี่ยมสะอาด. (2550). *รูปแบบและการสื่อสารการดำเนินงานธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจไทย*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรพรรณ หิรัญวารเสฏฐ์ (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเสริมงามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิราภรณ์ เกษวิริยการณ. (2556). *แนวทางพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จีระ งอกศิลป์ (2550). *คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดที่ 3*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จงกล วิเศษขลา (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(1), 1-9*.
- ชูชัย สมितिไกร (2556). *การสรรหา คัดเลือกและการประเมินผลงานของบุคลากร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชำนาญ สุรินาม (2554). *สมรรถนะของผู้บริหารและคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- ณีนุช แก้วบัวสา (2558) *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ดวงใจ บุญหล้า (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์. (2539). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานเลขาธิการ คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.
- ทินกร คลังจินดา (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เทือน ทองแก้ว. (2545). *ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป*.
วารสารวิชาการ, 5(9), 35-43.
- _____. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นิธิ เรืองสุขอุดม (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บรรลุ ชินน้ำพอง (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5)*.
กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจพร วาทีกานท์. (2559). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เบญจมาศ หาญกล้า. (2555). *วิสัยทัศน์และผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปนัดดา สารिका. (2565). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปัฐติกา ปาโรจันต์. (2557). *ศึกษาสมรรถนะการบริการที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์
 กศ.ม.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริฉัตร ชอชิต (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
 นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เปี่ยมพงศ์ น้อยบ้านด่าน (2543). *องค์การแห่งการเรียนรู้.*
วารสารการศึกษาพยาบาล, 10(3), 13-17.
- พ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ (2546). *เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา.*
 (พิมพ์ครั้งที่ 4). *ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักวิทยบริการ*
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พัลวีพิชญ์ ศิลาสวรรณ (2562). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
 ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชชาวดี ฤชา (2555). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมน้ำจืดพัฒนา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.
 งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรเพ็ญ สมบูรณ์ (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร*
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพ็ญประภา ศรีมะโรง (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ*
ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก3. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. ปทุมธานี:*
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วัชพงษ์ อัยวงศ์. (2561). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วันอาทิตย์ สหายีเต๊ะ. (2555). *สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม.ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิมลรัตน์ ศรีลำอากค์ (2558). *สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). *พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผล ต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิไล พรมดาว. (2563). *แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 20(4), 49-58.*
- วิราพร ตีบุญมี (2556). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศราวุธ สุขจินดา. (2561) *องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11(2), 1105-1120.*
- สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมคิด บางโม (2556). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมบัติ ผ่องอำไพ (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารคุณภาพ โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- สมปอง ไทยธานี (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2554). *แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมิน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. (2562). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562-2565 (ฉบับปรับปรุง 2563)*. นครพนม: กลุ่มงานนโยบายและแผน.
- _____. (2565). *สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2563*. นครพนม: กลุ่มงานการส่งเสริมการศึกษาทางไกล.
- _____. (2565). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2564*. นครพนม: กลุ่มงานนโยบายและแผน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). *คู่มือการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- หทัยพัชร ทองเดช (2560) *การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อศิราภรณ์ วรณรัตน์ (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อภิเดช พลเยี่ยม (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนันต์ พันนึก (2554). *การวิจัยและโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559) *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2554). *สมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัญชลี โพธิ์ทอง (2551). *การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์ (2556) *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. การศึกษาอิสระ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อารีวรรณ น้อยดี. (2553). *การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- องอาจ สิมเสน (2556). *ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Caldwell,B.J.and Spinks, J.M. (1990). *The Self – Managing School : Administrative Science Quarterly*. London : Tayor and Francis (Mimeographed)
- Cameron, K.S., and Whetten, D.A. (1996). *Organizational Effectiveness and Quality: The Second Generation*. Higher Education Handbook of Theory and Research, 11, 265–306.
- Downson, S. (1996). *Analyzing Organization*. Basingstoke Hamshire: Macmillan Press.

Gibson, J.H., John, M.I. and James, H.D. (1982). *Organizational Behavior : Structure and Processes*. (4th ed), Austin, TX: Business Publication.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2005). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. (7th ed). New York: McGraw–Hill.

Robertson, C. and Bartram (2002). *Organizational Effectiveness: The Role of Psychology*. Chichester: Wiley.

Robbins, S.P. (1998). *Management*. (3rd ed.) Boston: Prentice–Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๑

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

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ
เรียน ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธาน
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเคราะห้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑
เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญูญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๔ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๑

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

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ
เรียน นายอิษฎางค์ เจริญรัตน์

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๑



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

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตกระห็นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ
เรียน นายธีระวุฒิ พันธุ์เวียง

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รัศประจําตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธาน
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตกระห็นท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑
เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๔ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๑

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

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ
เรียน นางสาวพิมล ใจสู้ศึก

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๕ ๕๕๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๑

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

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ
เรียน นายระพีพัฒน์ ชาญนรา

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๔ ๕๕๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๒

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประมะ แขวงเมือง

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

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๒

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

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

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติกันต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๒

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดตาไก้

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

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๒

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนสว่างน้ำจ้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพจนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๒

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.จำเนียร โปสาวัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๔

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลณิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๔

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้อยทวย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๔

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าแต้บึงแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ดี)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๔

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านธาตุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากขาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๔

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไตรราษฎร์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๔

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๔

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเหล่าศรีโพนโห้

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๔

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชียงยืน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๔ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๔



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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพิซผล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ไปรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๔

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกพระทาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๙

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

๑๖ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๕๖๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๑

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

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๑

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

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธงชัย มั่นธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๑

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

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายชัยธุมาศย์ อำไพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนานาพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนานาพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๔ ๕๙๖๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๑

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

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธีระวุฒิ พันธุ์เวียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๑



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

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางวิภาวดี อำไพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทพร นวลตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทพร นวลตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๒๙ ๕๙๖๑

ภาคผนวก ข

- ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิ
- ราชานามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายอิษฎางค์ เจริญรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนางาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1
3. นายธีระวุฒิ พันธุ์เวียง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนวิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
4. นายระพีพัฒน์ ชาญนรา ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านโคกกลาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1
5. นางพรพิมล ใจสู้ศึก ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านโสกก่ามวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 ท่าน
ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประมะ แขวงเมือง ตำแหน่ง อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. นางสาววิลาสินี พุทธิ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
ไพณสว่างนาจิววิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1
4. นายธีรพงษ์ นามสง่า ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านกุดตาไก้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1
5. ดร.จำเนียร โปสว่าง ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านโสกท่ามะหว้า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเสนอแนวทางพัฒนา จำนวน 5 ท่าน
ประกอบด้วย
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 2. นายชัยภูมิมาตย์ อ่ำไผ่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านทุ่งใหญ่โพธิ์ชัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
 3. นายธีระวุฒิ พันธุ์เวียง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
อุเทนวิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
 4. นายธงชัย มั่นธรรม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านสาวเหล่า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
 5. นางวิภาวดี อ่ำไผ่ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านทองสาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และ
องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก**

จากที่ท่านได้ศึกษากรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น และนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 แล้ว ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ต่อไปนี้อย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น หากมีข้อเสนอแนะโปรดเขียนลงในช่องข้อเสนอแนะ

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์				
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย			
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง			
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์			
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนางาน			
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
การทำงานเป็นทีม				
6	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผน			
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน			
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือบุคคลที่หลากหลาย			

๗ ขอ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขนาดเล็ก	ความคิดเห็น		๗ ขอเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
การทำงานเป็นทีม (ต่อ)				
9	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้นำได้อย่างเหมาะสม			
การบริการที่ดี				
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้ตามได้อย่างเหมาะสม			
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจ ในการ ให้บริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจน หน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ			
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาข้อมูลความต้องการของ ผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจน หน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ			
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการระบบ สารสนเทศเพื่อความสะดวกรวดเร็วและตอบสนองความ ต้องการผู้รับบริการ			
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสอบถามความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจน หน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาการบริการ			
การวิเคราะห์และสังเคราะห์				
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสถานศึกษา			
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีและใช้ความคิดเชิงระบบ เพื่อหา วิธีการปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา หรือพัฒนา สถานศึกษา			
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษาเพื่อเป็นหลักการหรือกฎเกณฑ์ในการบริหาร จัดการ			
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี เป็นปัจจุบัน			

๖ ขอ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขนาดเล็ก	ความคิดเห็น		๖ ขอเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร				
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา เพิ่มพูนสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน รูปแบบต่าง ๆ			
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำ และช่วย แก้ปัญหาให้แก่บุคลากร			
21	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร ในสถานศึกษา			
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็น รายบุคคล			
การพัฒนาตนเอง				
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และ ในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง			
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา อย่างต่อเนื่อง			
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้ องค์ความรู้ ใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพด้วยวิธีที่หลากหลาย			
26	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนา ตนเองและพัฒนางาน			
การมีวิสัยทัศน์				
27	ผู้บริหารสถานศึกษาการเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่เกิดขึ้น ในอนาคต ให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด			
28	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการเปิด โอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา			
29	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางหรือ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่เกิดขึ้นในอนาคต เป็น ที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ			

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขนาดเล็ก	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
การมีวิสัยทัศน์ (ต่อ)				
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น			
การสื่อสารและการจูงใจ				
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการ สื่อสาร ตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย ของการสื่อสาร			
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการจูง ใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตามเพื่อ บรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร			
33	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อที่หลากหลายในการสื่อสาร			

2. ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้
องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อที่	องค์ประกอบประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
ความพึงพอใจในการทำงานของครู				
1	ครูมีความพึงพอใจของครูในสภาพแวดล้อมการทำงาน			
2	ครูมีความพึงพอใจโครงสร้างในโรงเรียน			
3	ครูได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ			
4	ครูมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบ ความมั่นคงในงานที่ทำ			
5	ครูมีความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน			
6	ครูมีความพึงพอใจในโอกาสที่ได้แสดงความสามารถและ การริเริ่ม			
7	ครูมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า หรือ เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับ			
8	ครูมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน			

ข้อที่	องค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน				
9	นักเรียนทุกระดับชั้นมีผลการเรียนรายวิชาทั้ง 8 กลุ่มสาระ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดไว้			
10	นักเรียนในระดับชั้นป.6 และ ม.3 มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดไว้			
11	นักเรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้แต่ละระดับชั้น			
12	นักเรียนระดับชั้น ป.6 และ ม.3 มีอัตราการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น			
คุณลักษณะผู้เรียน				
13	มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์			
14	มีความซื่อสัตย์สุจริต			
15	มีระเบียบวินัย			
16	มีความใฝ่เรียนรู้			
17	รู้จักการอยู่อย่างพอเพียง			
18	มีความมุ่งมั่นในการทำงาน			
19	รักความเป็นไทย			
20	มีจิตสาธารณะ			
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
21	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง			
22	บุคลากรในโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันระหว่าง รวมทั้งการรับความรู้จากภายนอก			
23	โรงเรียนมีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ องค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน			
24	โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ที่นำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ของโรงเรียน			

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งที่จะศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใดแต่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้เพิ่มยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

นางสาวนาภาพร นวลตา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหารโรงเรียน

ครูผู้สอน

2. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 10 ปี

10-20 ปี

มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

คำชี้แจง

โปรดอ่านคำถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ขวามือที่แสดงถึงระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของท่าน
โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

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

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับ มอบหมาย	✓				

จากตัวอย่างในข้อ 0 ท่านพิจารณาเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะ ตาม
ข้อความนั้นมากที่สุด ท่านจึงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนางาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
การทำงานเป็นทีม						
6	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือบุคคลที่หลากหลาย					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้นำได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การบริการที่ดี						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้ตามได้อย่างเหมาะสม					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจในการให้บริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆที่มาขอรับบริการ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อความสะดวกรวดเร็วและตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริการ					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การวิเคราะห์และสังเคราะห์						
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีและใช้ความคิดเชิงระบบ เพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา หรือพัฒนาสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นหลักการหรือกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นปัจจุบัน					
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษา					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็นรายบุคคล					
การพัฒนาตนเอง						
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและ ในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม ผูกอบรม สัมมนา อย่างต่อเนื่อง					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้ องค์กรความรู้ใหม่ ๆ ในวงวิชาการ และวิชาชีพด้วยวิธีที่หลากหลาย					
26	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองและพัฒนางาน					
การมีวิสัยทัศน์						
27	ผู้บริหารสถานศึกษาการเป็นผู้นำในการ กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่เกิดขึ้นในอนาคต ให้สอดคล้องกับนโยบาย หน่วยงานต้นสังกัด					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การมีวิสัยทัศน์						
29	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เกิดขึ้นในอนาคต เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
การสื่อสารและการจูงใจ						
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการสื่อสาร ตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อที่หลากหลายในการสื่อสาร					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่แสดงถึงระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ความพึงพอใจในการทำงานของคุณ ความพึงพอใจของคุณในสภาพแวดล้อม การทำงาน	✓				

จากตัวอย่างในข้อ 0 ท่านพิจารณาเห็นว่าครูมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน มากที่สุด ท่านจึงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความพึงพอใจในการทำงานของครู						
1	ครูมีความพึงพอใจของครูในสภาพแวดล้อมการทำงาน					
2	ครูมีความพึงพอใจโครงสร้างในโรงเรียน					
3	ครูได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ					
4	ครูมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ความมั่นคงในงานที่ทำ					
5	ครูมีความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน					
6	ครูมีความพึงพอใจในโอกาสที่ได้แสดงความสามารถและการริเริ่ม					
7	ครูมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าหรือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
8	ครูมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน						
9	นักเรียนทุกระดับชั้นมีผลการเรียนรายวิชาทั้ง 8 กลุ่มสาระ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดไว้					
10	นักเรียนในระดับชั้นป.6 และ ม.3 มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดไว้					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน						
11	นักเรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้แต่ละระดับชั้น					
12	นักเรียนระดับชั้น ป.6 และ ม.3 มีอัตราการศึกษาคืบหน้าในระดับที่สูงขึ้น					
คุณลักษณะผู้เรียน						
13	มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์					
14	มีความซื่อสัตย์สุจริต					
15	มีระเบียบวินัย					
16	มีความใฝ่เรียนรู้					
17	รู้จักการอยู่อย่างพอเพียง					
18	มีความมุ่งมั่นในการทำงาน					
19	รักความเป็นไทย					
20	มีจิตสาธารณะ					
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้						
21	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง					
22	บุคลากรในโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันระหว่าง รวมทั้งการรับความรู้จากภายนอก					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน						
23	โรงเรียนมีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ องค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
24	โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ที่นำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ของโรงเรียน					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 1

ผู้เสนอความคิดเห็น.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ว่าวิธีการใดเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทางพัฒนาโดยทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ตามความคิดของท่าน
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ในครั้งนี้

คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน้าที่การงานของท่านแต่
ประการใดแต่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาให้เพิ่มขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

นางสาวนานาพร นวลตา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร			
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ		
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษา		
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็นรายบุคคล		

ท่านคิดว่าแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 1

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การบริการที่ดี			
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความตั้งใจ เต็มใจในการให้บริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ		
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อความสะดวกรวดเร็วและตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ		
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริการ		

ท่านคิดว่าแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการที่ดี ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 1

ข้อ ที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านการสื่อสารและการจูงใจ			
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะและ ความสามารถในการสื่อสาร ตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน เพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายของการสื่อสาร		
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะและ ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้สื่อที่ หลากหลายในการสื่อสาร		

ท่านคิดว่าแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 1

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การวิเคราะห์และสังเคราะห์			
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และ แนวทางการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนา สถานศึกษา		
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีและใช้ความคิด เชิงระบบ เพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา หรือพัฒนา สถานศึกษา		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนกล ยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นหลักการหรือ กฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการ		
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำ แผนปฏิบัติราชการประจำปี เป็นปัจจุบัน		

ท่านคิดว่าแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 33 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม และค่าอำนาจจำแนก
 เรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ
 โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 1

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก
		1	2	3	4	5			
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.460
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.479
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.280
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.477
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.389
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.816
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.748
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.781
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.826
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.768
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.588
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.606
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.465
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.512
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.706
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.731
2	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.809
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.798
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.804
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.793
2	21	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	.874
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.840

ตาราง 33 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
		1	2	3	4	5			
2	23	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	.587
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.606
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.850
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.729
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.729
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.803
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.797
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.798
2	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.862
2	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.763
2	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.713
3	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.611
3	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.577
3	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.644
3	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.732
3	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.612
3	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.760
3	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.606
3	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.594
3	9	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	.657
3	10	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	.424
3	11	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	.598
3	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.432
3	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.648
3	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.602

ตาราง 33 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก
		1	2	3	4	5			
3	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.728
3	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.656
3	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.813
3	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.693
3	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.623
3	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.609
3	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.803
3	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.717
3	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.816
3	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.753

ตาราง 34 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ด้าน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.88
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	0.94
3. ด้านการบริการที่ดี	0.84
4. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	0.89
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	0.92
6. ด้านการพัฒนาตนเอง	0.88
7. ด้านการมีวิสัยทัศน์	0.95
8. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	0.93

ค่าความเชื่อมั่นของด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา คือ 0.90

ตาราง 35 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

ด้าน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	0.94
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	0.87
3. ด้านคุณลักษณะผู้เรียน	0.95
4. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	0.89

ค่าความเชื่อมั่นของด้านประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก เท่ากับ 0.91

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นานาพร นวลตา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 21 เดือนธันวาคม พ.ศ.2529
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 130 หมู่ 7 ตำบลโคกหินแฮ่ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม 4870 โทรศัพท์ 091-8295961
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนางาม อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	<p>พ.ศ. 2553 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) วิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น</p> <p>พ.ศ. 2567 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p>
ประวัติทำงาน	<p>พ.ศ. 2558 โรงเรียนบ้านนางาม อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม</p> <p>พ.ศ. 2554 โรงเรียนบ้านคำเตย อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม</p>