สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

CORE COMPETENCIES OF ADMINISTRATORS OF LARGE EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER NONG KHAI PRIMARY EDUCATIONAL OFFICE 1

ภคพร อุตตะกะ[1] กิจพิณิฐ อุสาโห*[2]
Phakaporn Uttaka[1] Kitpinit Usaho*[2]

[1,2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี
[1,2] Department of Educational Administration, Faculty of Educational Administration, Ratchathani University, Udonthani campus
Corresponding author: kasautta@gmail.com[1], Kitpinit.23@gmail.com[2]

Received: April 13, 2023 Revised: May 07, 2023 Accepted: May 18, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 89 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และแบบสัมภาษณ์ สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการกระจายตัวน้อย ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านบริการที่ดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทำงานเป็นทีม 2) แนวทางภาวะสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรใช้กระบวนการ PDCA ในการบริหารสถานศึกษา 2) ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นครู 3) ผู้บริหารควรจัดให้มีการทำ PLC ร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ 4) ผู้บริหารควรบริหารงานเน้นการสร้างสัมพันธ์ที่ดี

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา; สมรรถนะหลัก

Abstract

The purpose of this research study was to study the level and direction of the main performance of the administration of a large-scale educational establishment. The population was composed of 89 teachers. The tools used in the research including a query with a median value between 0.67 and 1.00 and a confidence value equal to 0.90, and an interview. Analysis statistics included frequency, percentage, average, standard deviation, and content analysis. (Content analysis). The researchers found that 1) the primary performance level of a large school administrator was lowered by the office of the district of the Nanjing Higher Education Area. The first area overall was moderate. There was a small dispersion. The most average side is the self-development side, the positive side, and the good side of service. The lowest side was teamwork. 2) The main performance guidelines of the school administration were: 1) the administrator should use the PDCA process in the school management; 2) the manager should be open to listen to the teacher's comments; 3) the administrators should arrange for a PLC with the teachers and staff at the school. 4) The executive should focus on building good relationships.

Keywords: Administrator; Core competencies

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคนเพราะการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิดและคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคคลการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการให้การจัดการศึกษามีคุณภาพเกิดความเป็นธรรม และเสมอภาคกับทุกคน มีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติการในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาโดยให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจและมองเห็นภาพรวมของการพัฒนาทางการศึกษาทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านบริบท ปัจจัย กระบวนการและผลผลิตของระบบการศึกษา เพื่อเป็นการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ (วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2556, หน้า 28) ในการบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นผู้นำซึ่งผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาการทำงานกับคนในสถานศึกษา เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการใช้มนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสร้างบรรยากาศต่อองค์การเพื่อช่วยในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาสถานศึกษา และนำไปสู่เป้าหมาย จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถที่มีภาวะผู้นำหากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ทั้งด้านชื่อเสียง ค่านิยมและผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันเป็นยุคดิจิตอลข้อมูลข่าวสารสามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว (จรุณี เก้าเอี้ยน, 2557, หน้า 94) สำหรับสมรรถนะของผู้บริหารเป็นกลยุทธที่สำคัญกลยุทธหนึ่งที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551, หน้า 1-3) เพราะผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีขีดความสามารถและมี

สมรรถนะสูงย่อมประเมินได้จากคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย จึงเป็นสิ่งแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารงาน (เต็มศิริ บุญชูช่วย, 2552, หน้า 65)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2565 เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย สำคัญ และความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ โครงการและกิจกรรมโดยวงเงินรวมที่จะใช้ดำเนินการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งได้รับงบประมาณ 3 ส่วน คือ งบจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งบจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย งบจากจังหวัดหนองคาย เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารจัดการศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้นักเรียนมีพัฒนาการทุกด้านตามมาตรฐานที่กำหนด โดยได้จัดทำโครงการที่มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกสังกัด เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของกลยุทธ์ นโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการควบคุม ติดตาม และประเมินผลให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารมีบทบาทในฐานะผู้นำวางแผน เพื่อนำองค์กรสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน บทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างถูกต้อง บทบาทในฐานะผู้นำบุคลากร บทบาทการเป็นผู้นำที่ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลก โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน บนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ดังนั้น ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ต้องรู้และเข้าใจแนวทางพัฒนาตนเองในการจัดการศึกษา เพื่อนำพาองค์กรให้พร้อมพัฒนาสู่เทคโนโลยีในอนาคตต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2565, หน้า 10)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นขอมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 นำข้อมูลจาการวิจัยไปวางแผนพัฒนางานด้านต่าง ๆ ให้มีความพรอมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

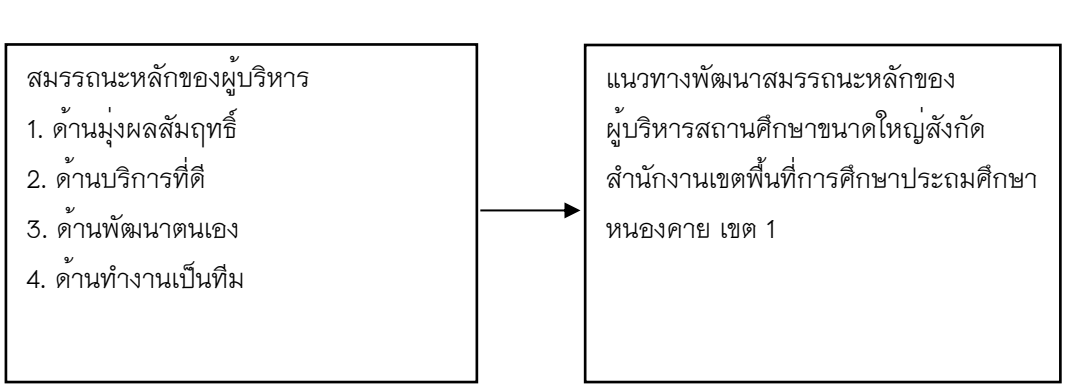
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบเนื้อหาการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โดยนำแนวคิดของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 14–189) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านบริการที่ดี 3) ด้านพัฒนาตนเอง และ4) ด้านทำงานเป็นทีม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 89 คน จำแนกเป็น ครูไม่มีวิทยฐานะ 40 คน ครูชำนาญการ จำนวน 7 คน ครูชำนาญการพิเศษ 42 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สำหรับแบบสัมภาษณ์ได้นำผลจากการวิเคราะห์ตามขั้นตอนที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กับผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน 2) สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา แล้วนำมา

ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย นายสายันต์ มูลทาทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 14 นายจักรพงษ์ กองภา ผู้อำนวยการโรงเรียนดาวเรืองสมสะอาด และนางสาวจิดาภา จิตต์วิญญาณ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตรวจสอบเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และการใช้ภาษา (Wording) และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยให้ค่าความสอดคล้อง ดังนี้ + 1 หมายถึง เห็นด้วย ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา –1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหาคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.90 และ 5) จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป 6) แบบสัมภาษณ์ใช้เป็นเครื่องมือในการหาคำตอบแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยนำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาตั้งคำถามสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาในลำดับต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดำเนินการโปรแกรม Google form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับอีเมล์แบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 89 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปดังนี้ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ กลุ่มครูและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2. ข้อมูลระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121) 3. ข้อมูลแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) สำหรับสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย (μ)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (α) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปตารางและบรรยายประกอบดังนี้

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	μ	α	ความหมาย
1	ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.03	0.86	ปานกลาง
2	ด้านบริการที่ดี	2.86	0.80	ปานกลาง
3	ด้านพัฒนาตนเอง	3.08	0.61	ปานกลาง
4	ด้านทำงานเป็นทีม	2.84	0.87	ปานกลาง
	รวม	2.94	0.83	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการกระจายตัวน้อย (μ = 2.94, α = 0.83) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพัฒนาตนเอง (μ = 3.08, α = 0.61) รองลงมา คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (μ = 3.03, α = 0.86 และด้านบริการที่ดี (μ = 2.86, α = 0.80) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทำงานเป็นทีม (μ = 2.84, α = 0.87)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ดังนี้ 1. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน 2. ด้านบริการที่ดี ผู้บริหารควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายให้กับผู้ปกครองหรือนักเรียน เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้ครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน 3. ด้านพัฒนาตนเอง เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองหลายแนวทาง เช่น การอบรม ศึกษาดูงาน การเข้าร่วมการอบรมวิชาการด้านต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ รู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4. ด้านทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์อันดีงามภายในสถานศึกษา

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 ท่าน ได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 คือ 1) ผู้บริหารควรใช้กระบวนการ PDCA ในการบริหารสถานศึกษา 2) ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นครู 3) ผู้บริหารควรจัดให้มีการทำ PLC ร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ 4) ผู้บริหารควรบริหารงานเน้นการสร้างสัมพันธ์ที่ดี

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

จากผลการวิจัย สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สามารถอภิปรายผล ได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหาร ยึดถือจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่มีอุดมการณ์ อุทิศความสุขส่วนตน มุ่งมั่นในการทำงานปฏิบัติตามแผนงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่สูงและได้บริหารงานในด้านต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563, หน้า 130–131) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของณีรนุช แก้วบัวสา (2557, หน้า 211–219) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอภิปรายผลได้ดังนี้ 1.1 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสามารถในการวิเคราะห์ผลได้ ผลเสียและสามารถตัดสินใจได้แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย รองลงมา คือ มุ่งปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน) และมีการวางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานด้านตาง ๆ ของผู้บริหารยังต้องให้ความสำคัญและตั้งเป่าหมายสูงสุดของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ส่งเสริมปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับ มีการกำหนดวัตถุประสงคหรือเป่าหมายที่ชัดเจน เพื่อใหสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของณีรนุช แก้วบัวสา (2557, หน้า 211–219) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 1.2 ด้านบริการที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการกระจายตัวน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความพร้อมในการให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก รองลงมา คือ มีพฤติกรรมเป็นมิตรและอัธยาศัยที่ดีต่อผู้รับบริการ เสียสละและอุทิศเวลาในการให้บริการผู้อื่น และเต็มใจให้บริการเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้บริการผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดระบบของการบริการที่ยังไม่ทั่วถึง การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้สำรวจความต้องการและความพึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ ยังไม่ดีพอไม่ตอบสนองความตองการของผู้รับบริการรวมไปถึงการใส่ใจในการให้บริการของ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริการควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอุษา ดาพัวพันธุ์ (2559, หน้า 2–10) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนทีปังกรวิทยาพัฒน์ (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณสยามมกฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 พบว่า ด้านการบริการที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับปาน

กลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญญานิษฐ์ ขุนประดิษฐ์ (2562, หน้า 143-144) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านการบริการที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 1.3 ด้านพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการกระจายตัวน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการประยุกต์ใช้ความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริงเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และมีความตั้งใจใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถสร้างสรรค์ผลงานวิชาการหรือองค์ความรู้ใหม่ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาที่ดีที่สุดตองเริ่มจากการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อการเรียนรู้ การใชชีวิตที่เหมาะสมกับหน้าที่การงานให้การบริหารงานหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของณีรนุช แก้วบัวสา (2557, หน้า 211-219) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ1.4 ด้านทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมา คือ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และมีความเป็นผู้นำที่สามารถสื่อสาร จูงใจและขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายได้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เนื่องจากผู้บริหารมีการนำหลักความรับผิดชอบการใช้จิตวิทยาในการสั่งการและ ตอบข้อซักถามต่าง ๆ ในที่ประชุม สอดคล้องกับผลการวิจัยของอุษา ดาพัวพันธุ์ (2559, หน้า 2-10) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนทีปังกรวิทยาพัฒน์ (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณสยามมงกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 พบว่า ด้านการบริการที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แต่ละด้าน ดังนี้ 2.1 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนีกร แสงสว่าง (2564, หน้า 203-221) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีแนวทางพัฒนา คือ ควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรให้เข้าใจถึงความหมายของนวัตกรรม รวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยมีการกระตุ้นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน ถูกต้องตามแผนที่กำหนดให้บรรลุเป้าหมาย มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของนาวิน พินิจอภิรักษ์ (2564, หน้า 328-330) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบเพื่อให้การใช้ทรัพยากรคุ้มค่าที่สุด 2.2 ด้านบริการที่ดี เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายให้กับผู้ปกครองหรือนักเรียน เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้ครบถ้วน ถูกต้อง

ชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนีกร แสงสว่าง (2564, หน้า 203-221) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีแนวทางพัฒนา คือ ควรจัดการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อชี้แจงแนวทางการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ ครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน โดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง และผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและพยายามในการปรับปรุงระบบการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐ 2.3 ด้านพัฒนาตนเอง เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองหลายแนวทาง เช่น การอบรม ศึกษาดูงาน การเข้าร่วมการอบรมวิชาการด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนีกร แสงสว่าง (2564, หน้า 203-221) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีแนวทางพัฒนา คือ ควรเข้ารับอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่าง ๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะความรู้ที่มีอยู่ให้ คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนารวมกัน พูดคุย เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหารต่างสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ รู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนาวิน พินิจอภิรักษ์ (2564, หน้า 328-330) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีแนวทางพัฒนา คือ ควรการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพด้วยพัฒนาตนเองตลอดเวลา และ2.4 ด้านทำงานเป็นทีม เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์อันดีงามภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนีกร แสงสว่าง (2564, หน้า 203-221) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีแนวทางพัฒนา คือ ควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างความตะหนักในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน ด้วยการเป็นผู้นำหรือผู้ตามอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของนาวิน พินิจอภิรักษ์ (2564, หน้า 328-330) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีแนวทางพัฒนา คือ ควรมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3. สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 คือ 1) ผู้บริหารควรใช้กระบวนการ PDCA ในการบริหารสถานศึกษา 2) ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นครู 3) ผู้บริหารควรจัดให้มีการทำ PLC ร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ 4) ผู้บริหารควรบริหารงานเน้นการสร้างสัมพันธ์ที่ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความชาญฉลาดในการรู้จักเลือกเครื่องมือ กระบวนการหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสม และหลากหลายมาใช้ในการบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

1.2 ด้านบริการที่ดี ผู้บริหารกับครูควรส่งเสริมสนับสนุน ยกระดับด้านการบริการ โดยเน้นทางด้านความเป็นมิตรและมีอัธยาศัยที่ดี สร้างจิตสำนึกในงานด้านการบริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษาและส่วนรวมต่อไป

1.3 ด้านพัฒนาตนเอง ควรมีการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นระยะเพื่อจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเองและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป

1.4 ด้านทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรลงมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้น เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2.2 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กัญญานิษฐ์ ขุนประดิษฐ์. (2562). *การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือการปฏิบัติงานของอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้งในส่วนราชการ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.* สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

ณีรนุช แก้วบัวสา (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นาวิน พินิจอภิรักษ์. (2564). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 8*(2), 328–342.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2556). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัชนีกร แสงสว่าง. (2564). *การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เต็มศิริ บุญชูช่วย. (2552). *สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของ*

สถานศึกษาพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2565.* อัดสำเนา.

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุษา ดาพัวพันธุ์. (2559). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนทีปังกรวิทยาพัฒน์ (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณสยามมกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.* จาก http://www.edujournal.ru.ac.th/AbstractPdf

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.