

การพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
DEVELOPMENT OF COMPETENCY ELEMENTS OF ADMINISTRATORS
AFFECTED ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ

Tarinee Kittikanjanasophon

คณะศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา)

Faculty of Education (Educational Administration)

E-mail: tarinee.kit@bkkthon.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 27 พฤษภาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 16 ตุลาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 16 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ (3) ยืนยันการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การวิจัยนี้เป็นแบบสำรวจและสังเคราะห์องค์ประกอบ ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 412 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 198 คน วิธิดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนและการสังเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้วิธีสกัดองค์ประกอบ ตามวิธี KMO (Kaiser) มาตรวจสอบและเพิ่มความเชื่อถือในการสร้าง องค์ประกอบที่เหมาะสม

ผลการวิจัย พบว่า (1) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) แนวทางการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยมีการบริการแก่คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายหรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดี ร่วมมือกับทุกฝ่ายงานในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคการทำงาน..และ (3) ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ยืนยันการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง มีความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้

คำสำคัญ: องค์ประกอบสมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานวิชาการ

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the administrators' competency elements affected academic administration in educational institutions under Primary Educational Service Area Office; (2) to propose the guidelines for development of the administrators' competency elements affected academic administration in educational institutions under Primary Educational Service Area Office; and (3) to confirm the development of the administrators' competency elements affected academic administration in educational institutions under Primary Educational Service Area Office.

This research were survey research and synthesis of components. The population of the research was 412 teachers in educational institutions under Primary Educational Service Area Office. The sample was 198 teachers in educational institutions under Primary Educational Service Area Office. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table and simple random sampling method. The research method consisted of 4 steps: (1) study of documents and related research, (2) create research instruments, (3) collect data, and (4) analyze data. The instrument used for data collection was a five- point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation. Stepwise multiple regression analysis and data synthesis using exploratory factor analysis using the KMO (Kaiser) factor extraction method were used to examine and increase the reliability of constructing appropriate components.

The research results found that: (1) the administrators' competency elements affected academic administration in educational institutions under Primary Educational Service Area Office, overall were at high level;. (2) Guidelines for development of the administrators' competency elements affected academic administration in educational institutions under

Primary Educational Service Area Office, consisted of providing services to teachers, students, parents, and communities equally without discrimination. administrators should set goals or indicators of work success, administrators should communicate well and cooperate with all departments to solve problems and obstacles to work. (3) All 7 experts confirmed that the development of the administrators' competency elements affected academic administration in educational institutions under Primary Educational Service Area Office was appropriate, consistent, useful, and feasible.

Keywords: Competency Elements, Administrators, Academic Administration

1. บทนำ

การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในช่วงเวลาที่ผ่านมา นับเป็นความสำเร็จที่น่าพอใจ เพียงในระดับหนึ่งโดยเฉพาะในด้านปริมาณ ในขณะที่เดียวกันยังมีปัญหาที่ส่งสมอยู่อีกมากมาย เช่น ด้านคุณภาพและการจัดการ อย่างไรก็ตามบทบาทของการศึกษาในปัจจุบัน นับว่าได้มีความสำคัญ ยิ่งขึ้นด้วย เพราะมีปัจจัยและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ท้าทายในสังคมของไทย การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือและ กระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อให้คนไทย สังคมของไทยให้ก้าวไปสู่ยุคใหม่อย่างมั่นคงและรู้เท่าทันโลก ความสำเร็จในผลของการจัดการศึกษาที่ผ่านมาหรือการปฏิรูปแก้ไข ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ย่อมไม่เป็นการเพียงพอ การพัฒนาการศึกษาจำเป็นต้องวิเคราะห์กระแสโลกาภิวัตน์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับการศึกษาในแง่ของตัวเหตุและผลกระทบที่ได้รับควบคู่ไปกับการพิจารณาแก้ไขปัญหามูลนิธิข้อขัดข้องต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ทั้งจากในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทุกฉบับที่ได้กำหนดด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” โดยในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบ บริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็น ศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง (วงศกร ภูทอง และอลงกต ศรีเสน, 2560) ดังนั้น การศึกษาในฐานะที่เป็นกลไกพื้นฐานในการพัฒนาคนจึงเป็นกระบวนการที่สังคม หวังพึ่งพาให้เป็นเครื่องมือในการเตรียมคนและสังคม ให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่อีกหลาย ๆ ประเทศได้เล็งเห็นถึงความสำคัญพร้อมกับทุ่มเท ทรัพยากรเพื่อปรับปรุงการศึกษาให้เข้ากับสถานะและสภาพชีวิตสมัยใหม่ แต่ปรากฏว่าการศึกษาในฐานะคลังปัญญาในสังคมของไทย โดยรวม ส่วนใหญ่กลับถูกมองข้ามละเลยไป (ไพโรจน์ คะเชนทร์, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานจริงในการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันในเขตพื้นที่การศึกษา เกี่ยวกับสมรรถนะหรือคุณลักษณะพึงประสงค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ด้วยสมรรถนะหลัก คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ มีความรู้ มีความคิดริเริ่ม มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การบริการที่ดี ได้แก่ การปรับปรุงระบบบริการ ให้มีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ และ 4) การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงจูงใจในการปรับตัว

เข้ากับบุคคลอื่น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, 2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติวิทย์ สี่พา.(2564) และ ในขณะที่ หลาย ๆ ประเทศได้เล็งเห็นถึงความสำคัญพร้อมกับทุ่มเท ทรัพยากรเพื่อปรับปรุงสมรรถนะ การศึกษาให้เข้ากับสถานะและสภาพชีวิตสมัยใหม่ แต่ปรากฏว่าการศึกษาในฐานะคลังปัญญาของสังคมในไทย เรากลับถูกมองข้ามละเลยไป (อารียา ภาวศิริวิวัฒน์และคณะ, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยและคณะจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้ อีกทั้ง การพัฒนาสมรรถนะหรือ คุณลักษณะพึงประสงค์เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศที่อาจส่งผลต่อการประสบความสำเร็จสูงสุดได้ จึง จำเป็นต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน และผู้ที่สนใจทั่วไปอาจใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการ กำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของครู และสามารถนำไปใช้ในการ แสวงหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 3. เพื่อยืนยันการพัฒนาศักยภาพของสมรรถนะ ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจและสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ บริหารงานวิชาการใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ กำหนดขอบเขต ไว้ดังนี้

4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมี ครูผู้สอน เป็นผู้ให้ข้อมูล รวม 412 คน ใน 7 อำเภอของมุกดาหาร เขต 1 ได้แก่ อำเภอเมืองมุกดาหาร อำเภอดงคำชะอี อำเภอดอนตาล อำเภอนิคมน้ำสร้อย อำเภอดงหลวง อำเภอหนองสูง และอำเภอรือใหญ่ (สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตั้งอยู่บริเวณศูนย์ราชการจังหวัดมุกดาหาร อยู่ทางทิศตะวันออกของ ศาลากลางจังหวัดมุกดาหาร มีหน้าที่รับผิดชอบบริหาร จัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน โดยมีวิสัยทัศน์ ทาง การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน สร้างองค์กรคุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้สุ่มจากประชากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ใน 7 อำเภอ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน

(Krejcie and Morgan, อ้างใน ประคอง กรรณสูต, 2554) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละสถานศึกษา รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 198 คน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตามลำดับวิธีการศึกษา 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล สรุป ได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้ ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม, นำร่างข้อคำถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แล้วนำไปคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่ง พิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป (ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยรวมคือ 1.00) 4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยรวมที่ 0.94

6. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรตามรายละเอียดดังนี้ ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดใน 4 ด้าน ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามคู่มือการปฏิบัติการประเมินข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553)

7. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะและการบริหารงานวิชาการ แบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ

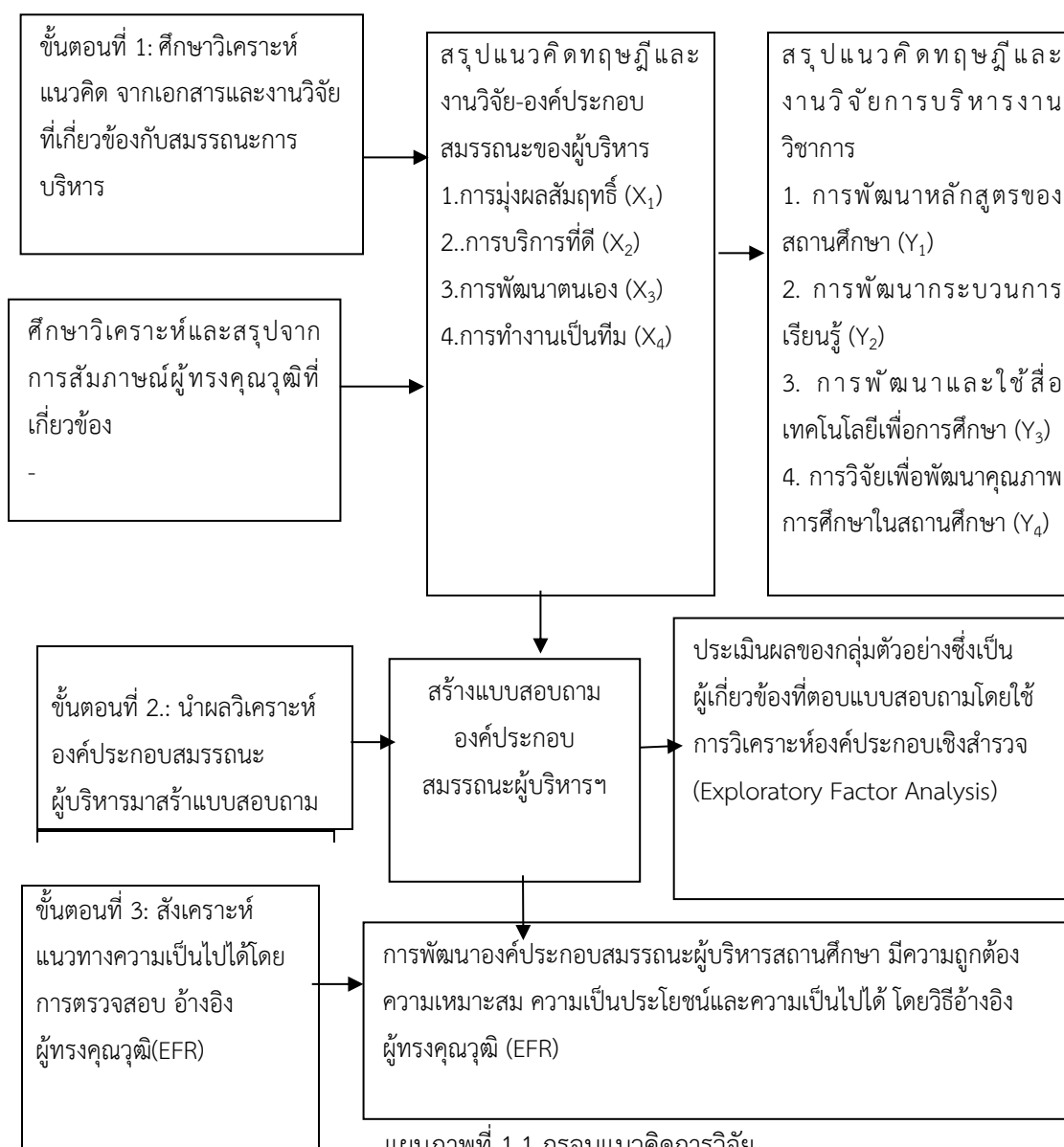
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษานำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (1) วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยความถี่ และอัตราส่วนร้อยละ (2) วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหาร และ ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการ ด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553) ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

(3) การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฯ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ และ แปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

8. กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย ในการวิจัยนี้ได้กำหนดตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2558) ตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ (คู่มือการปฏิบัติการประเมินข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553) ดังแผนภาพที่ 1.1



9. ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางใน การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2.ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะในส่วนที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจให้มีความสมบูรณ์ถูกต้อง และสามารถนำความรู้ที่เกิดขึ้นไปส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาการของครูในสังกัดให้มีระดับที่สูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป 3.นำผลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

10. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย โดยการหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach, 1990)

11. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือในนามคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฯ และผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยจัดส่งแบบสอบถามให้กับ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ระบุในคำชี้แจงเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อดำเนินการแล้วรวบรวมแบบสอบถามส่งผู้วิจัยโดยตรงตามเวลาที่กำหนด ได้รับกลับคืนทั้ง 198 ฉบับ คิดเป็นร้อยละร้อย

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

12. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณหาความถี่ และร้อยละ (2) วิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553: 33-35) (3) วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ เพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (4) การสังเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้วิธีสกัดองค์ประกอบ ตามวิธี KMO (Kaiser) มาตรวจสอบและเพิ่มความเชื่อถือในการสร้าง องค์ประกอบที่เหมาะสม

13. ผลการวิจัย

(1) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ: สมรรถนะการบริการที่ดี สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะการพัฒนาตนเอง

(2) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร และสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

(3) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การยืนยันความสอดคล้องการพัฒนางานองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในระดับปานกลางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.286 ประสิทธิภาพในการทำนาย คิดเป็นร้อยละ 82.0 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 0.151 ตามตารางที่ 1 - 4

ตารางที่ 1 ค่าTolerance และค่า VIF ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหาร	Tolerance	VIF
ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	0.929	1.076
ด้านสมรรถนะการบริการที่ดี (X_2)	0.906	1.104
ด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง (X_3)	0.896	1.115
ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (X_{4+})	0.924	1.082

จากตารางที่ 1 พบว่าค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0.896 ถึง 0.929 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 1 แสดงว่า ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันไม่มากนัก และเมื่อพิจารณาค่า VIF มีค่า อยู่ระหว่าง 1.07 6 ถึง 1.115 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 จึงทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สมรรถนะของผู้บริหาร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_{tot}
X_1	-	-	-	-	-
X_2	.248**	-	-	-	-
X_3	.085**	.198**	-	-	-

X_4	.105**	.040	.261**	-	-
X_{tot}	.165**	.185**	.173**	.169**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ตัวแปรที่คัดเลือกเข้าสมการในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	β	t
สมรรถนะการบริการที่ดี (X_2)	0.075	0.132	3.073**
สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (X_4)	0.067	0.125	2.921**
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	0.055	0.110	2.585**
สมรรถนะการพัฒนาตนเอง (X_3)	0.064	0.105	2.423**
ค่าคงที่ = 2.840, $F = 12.167^{**}$	$R = 0.284$	$R^2 = 0.082$	S.E.=0.15 1

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.085 ถึง 0.261 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 2.840 + 0.075 X_2 + 0.067 X_4 + 0.055 X_1 + 0.064 X_3$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = 0.132 X_2 + 0.125 X_4 + 0.110 X_1 + 0.105 X_3$$

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (Y_{tot}) เท่ากับ 0.284 ประสิทธิภาพในการทำนาย คิดเป็นร้อยละ 82.00

ตารางที่ 4 ลำดับการสกัดองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร

ลำดับ	ชื่อองค์ประกอบ	ความแปรปรวน องค์ประกอบ (eigen values)	Percentage of variance
1	สมรรถนะการบริการที่ดี	15.654	18.598
2	สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	7.041	11.357
3	สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์	5.213	8.404
4	สมรรถนะการพัฒนาตนเอง	3.800	4.751
	รวม		43.110

14. สรุปผลการวิจัย

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีดังต่อไปนี้

1) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0.896 ถึง 0.929 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 1 แสดงว่า ตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันไม่มากนัก และเมื่อพิจารณาค่า VIF มีค่า อยู่ระหว่าง 1.076 ถึง 1.085 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่า ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันไม่สูงมากเกินไป จึงสามารถทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณได้

2) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะ การบริการที่ดี (X_2) ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) และ ด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง (X_3) ร่วมกันส่งผลต่อการบริหารวิชาการในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y_{tot}) เท่ากับ 0.284 ประสิทธิภาพในการทำนาย คิดเป็นร้อยละ 82.0

3) การสกัดองค์ประกอบ และวิเคราะห์ค่าสถิติที่ได้นำเสนอแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นว่า เป็นการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารที่ดีต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย รวม 55 ตัวแปร

15. อภิปรายผลการวิจัย

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะ การบริการที่ดี (X_2) ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) และ ด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง (X_3) ร่วมกันส่งผลต่อการบริหารวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาสมรรถนะการทำงานในเรื่องการบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม และการบริหาร แบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์งานมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ แพร์รี (Pairsty, 1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการในหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งสมรรถนะหลัก ในหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะเสริม เป็นสมรรถนะเสริมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน คือ การสร้างผลกระทบทางอ้อม, การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า, ความตระหนักในการต้องการของลูกค้า, ความคิดสร้างสรรค์, การตั้งคำถามและตีความ, และความรู้สึกลึกซึ้งส่วนบุคคล รวมทั้งสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน นักกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์, การริเริ่มและคิดค้นในงานด้านทรัพยากรมนุษย์, การสนับสนุนงานด้านทรัพยากรมนุษย์, ที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์, ถ้าวะผู้นำด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ทั้งหกตำแหน่งงานจะประกอบด้วย 33 สมรรถนะ ที่มีความต้องการต่างกันและตอบสนองหน้าที่การทำงานเฉพาะทาง

2. จากผลการสกัดองค์ประกอบ และวิเคราะห์ค่าสถิติที่ได้นำเสนอแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นว่า เป็นการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารที่ดีต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย รวม 55 ตัวแปร เป็นแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลรอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาอื่น ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา และด้านการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้รับการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง จนเกิดสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานวิชาการอย่างมาก สอดคล้องกับเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) พบว่า องค์การหรือสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร จะมีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงการบริหารในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ย่อมมีการพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษา ประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Boyatzis, R.E 2024)

3. การยืนยันความสอดคล้ององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะการบริการที่ดี ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด ประเมินว่า มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม การนำไปใช้ประโยชน์ตามแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 100 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อาทิ สมรรถนะของครู กระบวนการบริหาร การจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติวิวัฒน์ สีพา.(2564) และรวมทั้งปัจจัยนำเข้าต่างๆ ในการบริหาร ดังนั้น องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงอาจเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นที่ส่งผลต่อกัน

16. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัย องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบสมรรถนะการบริการที่ดี องค์ประกอบสมรรถนะการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และองค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรจะต้องนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และควรประยุกต์ใช้ในการบริหารงานด้านการพัฒนาตนเองที่มากขึ้นในการบริหารงาน การจัดการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาในด้านอื่นๆ อีก

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู

บรรณานุกรม

- กมล ภู่อประเสริฐ. (2560). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: ชุดการพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เมธีทิปส์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- จิตทิวัตต์ สีพา.(2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- เจริญ ขวัญสำราญ. (2556). สมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจนศจี ไพบุญย์สวัสดิ์.(2556). การศึกษาขีดความสามารถของหัวหน้าแผนกสังกัดค่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงดาว ดวงเด่น. (2563). การพัฒนาอาชีพโดยเน้นขีดความสามารถ: กรณีศึกษาพนักงานเงินฝากบัญชี. ไทยหนู (มหาชน). วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นันทพร ศุภะพันธุ์. (2561). สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุศยมาศ มารยาตร์. (2557). การประเมินขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพโรจน์ คะเชนทร์. (2559). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วงศ์กร ภูทอง และอลงกต ศรีเสน. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กรุงเทพมหานคร: เดอะบุ๊กส์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**, สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 14, 2564 จาก <http://ocsc.go.th/veform/PDF/competency.pdf>.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, เลื่อนวิทยฐานะ**. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2, 3)**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (2566). **แผนกลยุทธ์ และพันธสัญญาปีงบประมาณ 2566 - 2568: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1**.

สมรรถนะการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

<http://www.edu.nu.ac.th/selfaccess/researches/admin/upload/616101111144201is.pdf>. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2567.

สมรรถนะทักษะชีวิต “การระดมทรัพยากรทางการศึกษา”.

http://wanchat58.blogspot.com/2010/11/blog-post_06.html. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2567.

ศิริ เจริญวัย. (2555). **สมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2563). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร :สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

อารียา ภาวศิริวิวัฒน์, ธาธิณี กิตติกาญจน์โสภณ. (2566). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี**. วารสารปารามิตา. 6 (1), ม.ค.-มิ.ย.2566.

อัจฉรา สระวาสี. (2559). **การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Bass, B.M. and Avolio. (1994). **Improving Organizational Competencies**, Transformed Human Resource Management, Thousand Oaks, Sage.

Blancero, D. Boroski, L. & Dyer, L. (1996). **Key Competencies, Transformed Human Resource Organization: Field Study**. Human Resource Management. 35 (1): 3-13.

Boyatzis, R.E. (1982) **The Competencies Manager**. NewYork: Wiley & Sons.

Boyatzis, R.E. (2024) **The Science of Changes**. NewYork: John Wiley & Sons.

Cronbach, L. J. (1990) **Essentials of Psychological Testing**. NewYork Harper Collins.

Daft. L.R. (2008). **Management**. 10th Ed. Thomson South-West. Tennessee.

Ivancevich, J.M. (1998). **Competence at Work: The Managerial Perspective Performance**. New York: John Matteson.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activity.** Educational and Psychological Measurement. 30(3):607-610.
- McClelland, D.C. (1973). **Testing for Competence rather than Intelligence.** American Psychologist. 28 (1): 1-14.
- OHagan, K. (1996). **Competence in Social Work Practice: A Practical Guide for Professional.** London: Prentice Hall.
- Parry, Scott B. (1998). **“Quest for Competencies.”** Journal of Training: 48-56.
- Spencer Mark. (1993). **Competence at Work: The Model for Superiors Performance.** New York: John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: Introductory Analysis.** New York: Harper & Row.