

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

นายสมบูรณ์ ยาวิชัย

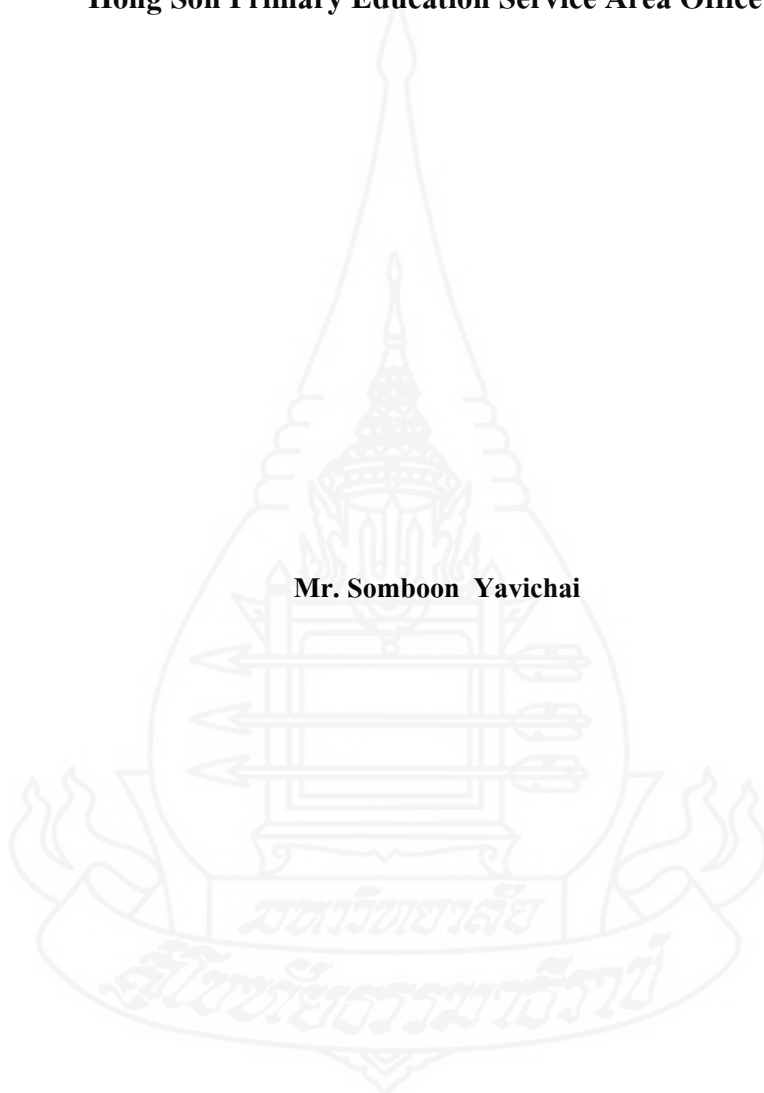


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Essential Competencies for Administrators of Small Highland Schools under Mae
Hong Son Primary Education Service Area Office 1**

Mr. Somboon Yavichai



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อวิทยานิพนธ์ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ชื่อและนามสกุล นายสมบูรณ์ ยาวิชัย

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. สฤณีพงษ์ ลิ้มปิชญ์เชียร
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์

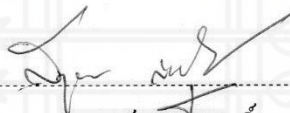
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2557

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



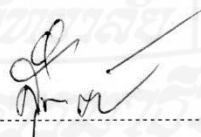
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัตสรศิริ)




กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฤณีพงษ์ ลิ้มปิชญ์เชียร)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ผู้วิจัย นายสมบูรณ์ ยาวิชัย รหัสนักศึกษา 2522300629

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. สฤณีพงษ์ ลิ้มปิยะเชิฐ

(2) รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงตามความคิดเห็นของผู้นำชุมชน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้นำชุมชน ครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 65 คน ครู 65 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 และ ผู้นำชุมชน 65 คน รวมทั้งสิ้น 195 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .80 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากเรียงตามสมรรถนะดังนี้ สมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะหลัก และ (2) ผู้นำชุมชน ครู และผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง

คำสำคัญ สมรรถนะ สถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis title: Essential Competencies for Administrators of Small Highland Schools under Mae Hong Son Primary Education Service Area Office 1

Researcher: Mr. Somboon Yavichai; **ID:** 2522300629;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Saritpong Limpisathian, Associate Professor;

(2) Dr. Sutiwan Tuntirochanawong, Associate Professor; **Academic year:** 2014

Abstract

The purposes of this research were (1) to study essential competencies for administrators of small highland schools as perceived by community leaders, teachers and administrators of schools under Mae Hong Son Primary Education Service Area Office 1; and (2) to compare opinions of community leaders, teachers, and school administrators toward essential competencies for administrators of small highland schools under Mae Hong Son Primary Education Service Area Office 1.

The research sample totaling 195 persons consisted of 65 community leaders, 65 teachers, and 65 administrators of schools under Mae Hong Son Primary Education Service Area Office 1, all of which were obtained by simple random sampling. The employed instrument was a rating scale questionnaire with .80 reliability coefficient. Statistics for data analysis included the percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA.

The research findings showed that (1) the overall essential competencies required for administrators of small highland schools under Mae Hong son Primary Education Service Area Office 1 were rated at the high level and could be ranked based on rating means as follows: the personal competencies required for administrators of small highland school, the job-based competencies, and the main competencies, respectively; and (2) community leaders, teachers, and school administrators did not significantly differ, at the .05 level, in their opinions concerning essential competencies for administrators of small highland schools.

Keywords: Competency, Small highland school, School administrator

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยความกรุณา ความเอาใจใส่ การให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เป็นอย่างดีจากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.สฤณีพงษ์ ลิมปิยเชิฐ ที่เป็นทั้งปรึกษาหลักและท่านรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์จนประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความเมตตากรุณาจากท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ศักราช ฟ้าขาวรองศาสตราจารย์ ดร.วีระศักดิ์ ชมพู คำนายโสมภักทร แก้วสุจริตนางสาวรุ่งทิพย์ อนุเมธากรุ และนายสุรพันธ์ สืบพัก ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอนุญาตให้ทำการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้นำชุมชน ในสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามครั้งนี้อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ พี่ๆ น้องๆ เพื่อนๆ และเพื่อนร่วมรุ่นในสาขาบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือให้คำแนะนำในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผู้ที่เป็นกำลังใจและให้การส่งเสริมสนับสนุนจนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้ ที่สำคัญที่สุดคือ คุณพ่อคุณแม่ ภรรยา บุตรธิดาอันที่รักยิ่ง และท้ายสุดนี้ หากมีส่วนดีอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขออุทิศให้แก่บูรพาจารย์ ที่คอยให้ความอนุเคราะห์ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ของได้รับส่วนความดีนี้ทุกท่านเทอญ

สมบุญ ยาวิชัย

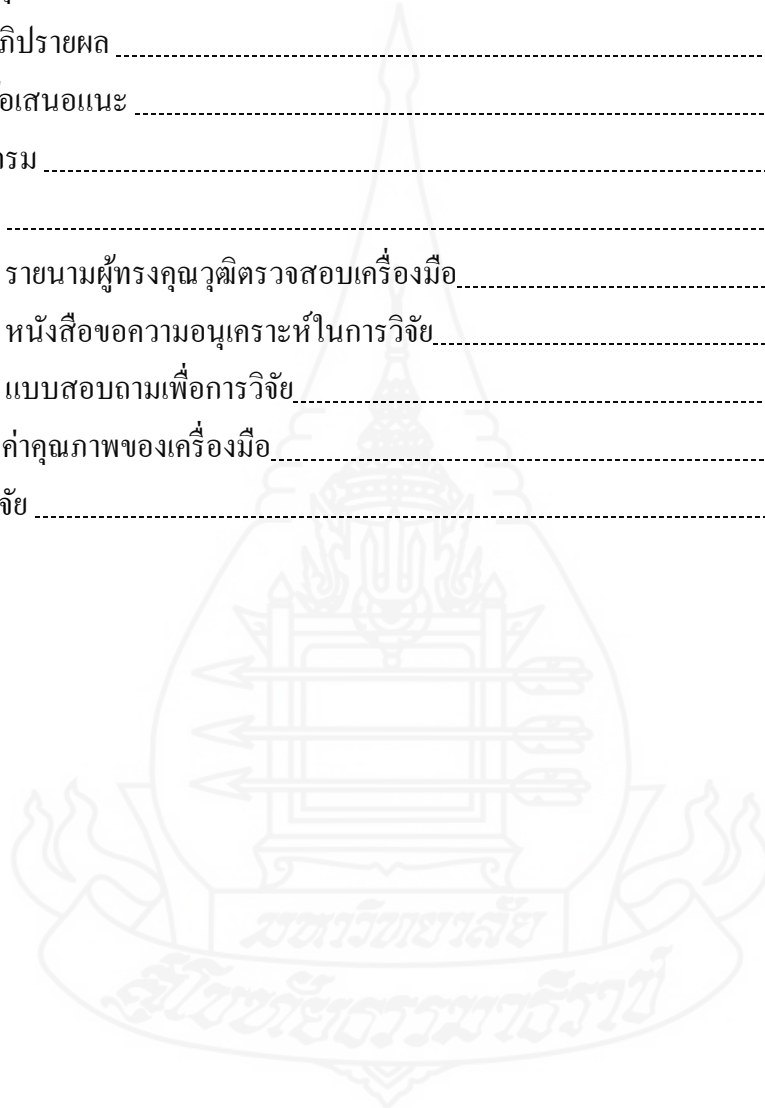
ตุลาคม 2557

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
บริบททั่วไปของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง	10
ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ	16
ประเภทและองค์ประกอบของสมรรถนะ	22
สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล	48
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ	93

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	95
สรุปการวิจัย	95
อภิปรายผล	103
ข้อเสนอแนะ	110
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก	116
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	117
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	124
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	129
ง ค่าคุณภาพของเครื่องมือ	139
ประวัติผู้วิจัย	157



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	45
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	46
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	46
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง	47
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการ	47
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวม	48
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ในภาพรวม	49
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	50
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี	52
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง	54
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม	56
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงานในภาพรวม ...	58
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	59
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	62
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	64
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะส่วนบุคคลในภาพรวม	68
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านสุขภาพร่างกาย	69
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านการรู้จักวิธีป้องกัน รักษาดูแลตนเอง	72
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะอื่นๆ ที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านการปรับตัว	74
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านทักษะในการ ใช้ยานพาหนะ	76
ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม	78
ตารางที่ 4.23 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	80
ตารางที่ 4.24 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี	81
ตารางที่ 4.25 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง	82
ตารางที่ 4.26 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม	83
ตารางที่ 4.27 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์	84
ตารางที่ 4.28 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานด้านการสื่อสาร และการจูงใจ	85
ตารางที่ 4.29 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร	86
ตารางที่ 4.30 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานด้านการมีวิสัยทัศน์	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.31 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะส่วนบุคคล ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านสุขภาพ	88
ตารางที่ 4.32 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะส่วนบุคคล ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านการรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง	90
ตารางที่ 4.33 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านการปรับตัว	91
ตารางที่ 4.34 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านทักษะในการใช้ยานพาหนะ	92



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)	17
ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ	19
ภาพที่ 2.3 แสดง Iceberg Model Competen	26
ภาพที่ 2.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน	27



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำในการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา ในการส่งเสริม สนับสนุนผลักดัน กระตุ้นและจัดการให้ครู นักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการรับผิดชอบภาระงาน และใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่น ซึ่งเรียกว่าสมรรถนะ(Competency) นั่นเอง

ปัจจุบันการปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นให้สมาชิกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และสายการบริหารนิยมแบบราบมากกว่าเป็นแบบปิรามิด ตลอดจนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน โดยยึดกิจกรรมที่ดำเนินการกับผู้เรียนเป็นสำคัญจะสามารถช่วยให้งานบังเกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2545:10- 13) จึงมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่างๆอย่างต่อเนื่อง หรืออาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะนั้นเป็นอาวุธสำคัญคู่กายที่มีอยู่ในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) จึงเข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ในการจัดการสถานศึกษาศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เหตุเพราะการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องกำหนดให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งยังนำหลักการแนวคิดมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหลายมิติ (อาภา ภูวิทย์พันธุ์ 2553 : คำนำ) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องใช้ความสามารถที่มีอยู่และที่ซ่อนเร้นอยู่มาบริหารจัดการการศึกษาและภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ให้บังเกิดผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้น

สมรรถนะที่ควรเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนที่สูงกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้นำหลักการประเมินสมรรถนะมาปรับใช้ในการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ในด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความเชื่อว่า ลักษณะงานแต่ละอย่าง จะต้องอาศัยผู้ที่มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็นสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การบริการที่ดี 3.การพัฒนาตนเอง 4.การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ คือ 1. การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 2.การสื่อสารและการจูงใจ 3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4.การมีวิสัยทัศน์ (กระทรวงศึกษาธิการ 2553)

แนวทางที่จำเป็นสำหรับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนที่สูงผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถหลัก (Core Competency) เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการตามตำแหน่งและความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือสถานศึกษา ซึ่งจะบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถบริหารจัดการตามกลยุทธ์ของหน่วยงาน จึงมีลักษณะเป็น “พลวัต” (Dynamic) ไม่อยู่นิ่งสามารถยืดหยุ่นได้ตามความสอดคล้องของกลยุทธ์ ปรับเปลี่ยนไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและปัจจัยต่าง ๆ แต่ที่สำคัญบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งครู นักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องรองรับกลยุทธ์นั้น โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถ (Competency) รองรับกลยุทธ์นั้น และถ้าจะมองเป้าหมายสู่ความสำเร็จแล้วเพื่อให้มั่นใจว่าผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอยู่ควรให้ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ข้อมูลสิ่งที่ได้รับการรับการศึกษา การฝึกอบรม/สัมมนาศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การสนทนาการแลกเปลี่ยนความเห็นทักษะ (Skill) ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ (Managerial Skill-M) ประกอบด้วย การบริหารและอำนวยการ ระบบความคิดในการจัดการ การจัดระบบความคิด การวางแผนเป้าหมายในอนาคตที่จะทำ 2) ด้านการปฏิบัติงาน (Technical Skill-T) ทักษะเชิงเทคนิคที่จำเป็นในการทำงานที่แตกต่างกัน และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) ประกอบด้วยความคิดความรู้สึทัศนคติแรงจูงใจความต้องการส่วนบุคคลติดตัวมาเป็นอุปนิสัยส่วนตัว องค์ประกอบดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดความสำเร็จที่แตกต่างกัน ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษา มีสิ่งเหล่านี้ในตัวแล้ว เป็นที่มั่นใจว่าจะสามารถพัฒนา ปรับประยุกต์ และนำมาใช้ดำเนินการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพอย่างแน่นอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

โรงเรียนที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ซึ่งประกอบไปด้วย 4 อำเภอคือ อำเภอเมือง อำเภอปาย อำเภอปางมะผ้า อำเภอขุนยวมมีโรงเรียนทั้งหมด 148 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 ลงมามีจำนวน 79 โรงเรียน สภาพพื้นที่โรงเรียนอยู่บนภูเขาสูง มีหลากหลายชนเผ่า ได้แก่ มูเซอ ลีซอ กะเหรี่ยง ม้ง จีนห่อ และไทใหญ่ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและหาของป่ามีฐานะค่อนข้างยากจนการคมนาคมขนส่งเป็นไปด้วยความยากลำบาก ปัจจุบันสาธารณูปโภคต่างๆ ยังเข้าไปไม่ถึง เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา และถนนยังไม่ได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ ทำให้ไม่มีไฟฟ้าใช้ และขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนอาคารเรียน โรงเรียนขนาดเล็กซึ่งถือว่าเป็นโรงเรียนที่มีความขาดแคลนแทบทุกด้าน การเดินทางขึ้นและลงโรงเรียนเป็นไปด้วยความยากลำบากและยิ่งลำบากมากในฤดูฝน หรือทุกฤดูกาลในบางโรงเรียน การพูดที่ใช้ภาษาท้องถิ่นมากกว่าภาษาไทย ไฟฟ้าที่ต้องอาศัยจากพลังงานจากโซลาร์เซลล์หรือเครื่องปั่นไฟ ไม่มีสัญญาณโทรศัพท์ต้องหมั่นคอยระวังภัยจากธรรมชาติโรคภัยไข้เจ็บและโรคติดต่อจากคนต่างด้าวที่หลบเข้ามาทำงานทำในหมู่บ้านต้องดูแลตนเองให้ดีเนื่องจากห่างไกลจากโรงพยาบาล ครูสอนไม่ครบชั้น งบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารโรงเรียนดังนั้นผู้ที่มาจะเป็นบริหารต้องเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร โดยเฉพาะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ อดทน มุ่งมั่น อุทิศตน รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา ได้ดีกว่า สูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไป ซึ่งจะสามารถบริหารจัดการให้งานต่างๆภายในโรงเรียนดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2557) จากการประเมิน ผลคุณภาพการศึกษาปี 2556 ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) จากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการสอบ โอเน็ต ปี.6 พบว่า วิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ย 45.02 คะแนน วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ย 38.31 คะแนน วิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ย 33.82 คะแนน วิชาคณิตศาสตร์ เข้าสอบ มีคะแนนเฉลี่ย 41.95 คะแนน วิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 37.40 คะแนน สังเกตได้ว่าใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักข้างต้น คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่ถึง ร้อยละ 50 อีกทั้งผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ National Test (NT) ระดับชั้น ปี.3 ปีการศึกษา 2556 โดยได้ใช้แนวทางการวัดผลของโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (PISA) ซึ่งจะเน้นการทดสอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถด้านภาษา ด้านการคำนวณ และด้านเหตุผล ซึ่งผลปรากฏว่า ด้านภาษามีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 42.94 ซึ่งนักเรียนยังต้องปรับปรุงเรื่องการคาดคะเนเหตุการณ์จากเรื่องที่อ่าน และการสรุปเรื่อง รวมถึงการนำเรื่องที่อ่านไปใช้ในชีวิตประจำวัน, ด้านการคำนวณ มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 37.45 พบว่าต้องปรับปรุงเรื่องการวัดและวิเคราะห์ข้อมูลความน่าจะเป็น และด้านเหตุผล มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 45.92 โดยสมรรถนะที่นักเรียนยังมีปัญหา คือการ

นำข้อมูลหรือสารสนเทศมาวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ในการวางแผน (ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 2557 : 20)

จากความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1” เพื่อให้มีข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงและพัฒนาคุณภาพนักเรียนในอนาคตที่จะเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า ตามอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553)

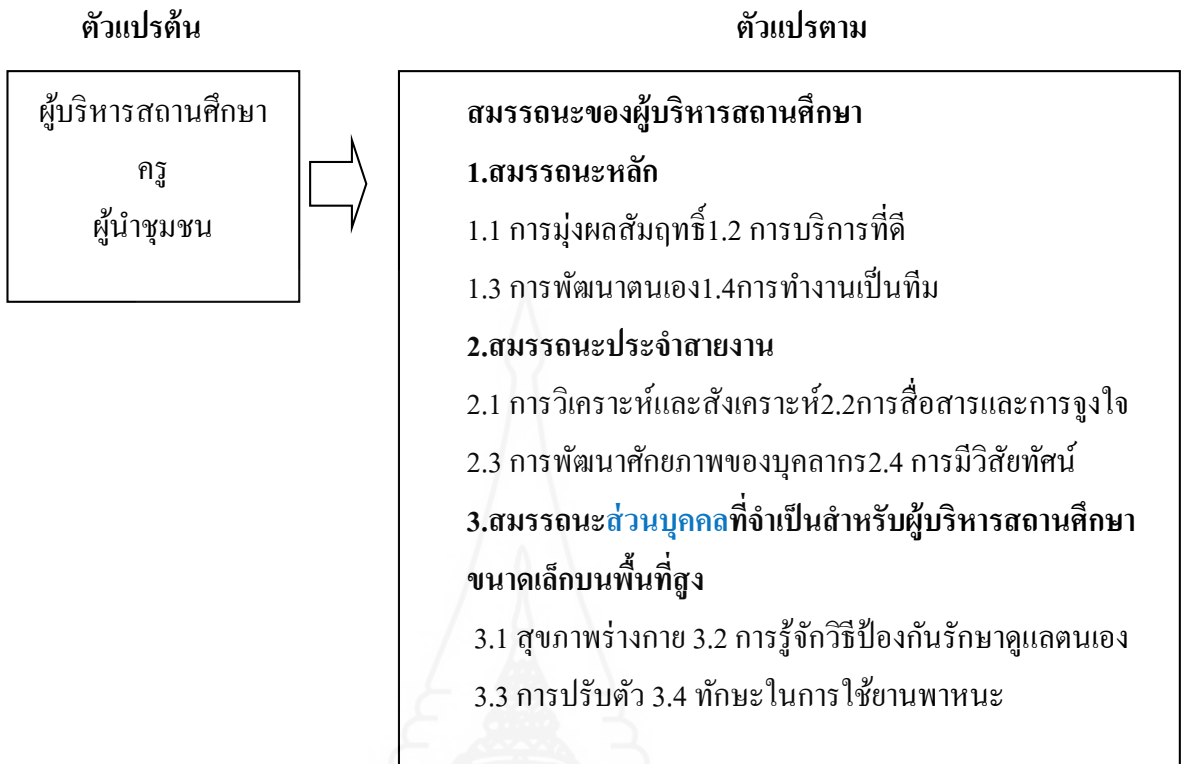
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้นำชุมชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประดมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประดมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

สมรรถนะที่ศึกษามีสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานมาจากกระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กคศ.) ส่วนสมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงได้มาจากการสอบถามแบบไม่เป็นทางการกับผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประดมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ประมาณ 1 ใน 8 ของผู้บริหารทั้งหมด จากผู้วิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามะฮ่องสอนเขต 1 ในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอปาย อำเภอปางมะผ้า อำเภอขุนยวม จำนวน 79 โรงเรียน

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้นำชุมชน ที่สอนหรืออาศัยบริเวณสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามะฮ่องสอนเขต 1 ในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอปาย อำเภอปางมะผ้า อำเภอขุนยวม จำนวน 79 โรงเรียนจำนวนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 79 คน ครู 79 คน และผู้นำชุมชน 79 คน รวมทั้งสิ้น 237 คน

4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้นำชุมชนที่สอนหรืออาศัยบริเวณสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอปาย อำเภอปางมะผ้า อำเภอขุนยวม จำนวน 79 โรงเรียน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 65 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 65 คน ครู 65 คน และผู้นำชุมชน 65 คน รวมทั้งสิ้น 195 คน

4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้นำชุมชน ที่มีต่อสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ประกอบด้วย สมรรถนะหลักสมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงดังนี้

4.3.1 สมรรถนะหลัก(Core Competency)

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม

4.3.2 สมรรถนะประจำสายงาน(Job Competency)

- 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- 2) การสื่อสารและการจูงใจ
- 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
- 2.4 การมีวิสัยทัศน์

4.3.3 สมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบน

พื้นที่สูง (Personal Competency)

- 1) สุขภาพร่างกาย
- 2) การรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง
- 3) การปรับตัว
- 4) ทักษะในการใช้ยานพาหนะ

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ดำเนินการเก็บข้อมูล 15 กรกฎาคม พ.ศ.2554 ถึง 30 สิงหาคม พ.ศ.

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะที่จำเป็น หมายถึง ความสามารถเฉพาะของผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กลงบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ประกอบด้วย สมรรถนะหลักสมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กลงบนพื้นที่สูง

5.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม

การบริการที่ดีคือ การสรรหา การพัฒนา การจูงใจ และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต้องมีลักษณะเฉพาะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเอง ให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือ เป้าหมายที่ตั้งไว้

การทำงานเป็นทีม คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนและภาคีเครือข่าย ที่มีความเหมาะสมกับบริบทเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนและคนในชุมชน นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

5.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ และสังเคราะห์การสื่อสารและการจูงใจการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการมีวิสัยทัศน์

การวิเคราะห์และสังเคราะห์คือ ความสามารถในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ และกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างมีระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถคิดวิเคราะห์องค์กร หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ

การสื่อสารและการจูงใจ คือ ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถโน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดหมายของการสื่อสาร

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร คือความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ

การมีวิสัยทัศน์ คือความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน

5.3 สมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ประกอบด้วยสุขภาพร่างกายการรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง และการปรับตัวทักษะในการใช้ยานพาหนะ

สุขภาพร่างกายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถที่จะเดินทางทำในระยะไกลๆ ได้เช่น กรณีที่จำเป็นต้องปีน ไร่ ขึ้น - ลงภูเขา หรือการลาก - การดันยานพาหนะ ระหว่างการเดินทางโดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนและไม่มีโรคประจำตัวที่ร้ายแรงหรือโรคที่ต้องมาพบแพทย์สม่ำเสมอ เช่น โรคหัวใจ , โรคไต โรคหอบหืด เนื่องจากอาจเกิดอาการกำเริบจะไม่สามารถส่งโรงพยาบาลได้ทันทั่วถึงและก็ไม่มีความรู้ทางการแพทย์ เช่น มือ แขน เท้าด้วนหรือขาดไป

การรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในการระวังป้องกันและการรักษาตนเอง จากสิ่งอันตรายและอุบัติเหตุ อันที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง จากสัตว์ร้าย แมลงมีพิษกัดต่อย และอุบัติเหตุที่เกิดจากการเดินทางโดยเฉพาะเวลาเดินทางคนเดียวกลางป่า ไม่มีใครผ่านไปมา ตลอดการเจ็บไข้ได้ป่วย ต้องรู้จักประมาณอาการตนเองได้ ซึ่งถ้าเห็นว่าอาการจะเป็นหนักควรต้องรีบลงมารักษาตนเองก่อน เพราะอยู่ห่างไกลจากแหล่งบริการ (อนามัยโรงพยาบาล) บางฤดูไม่สามารถเดินทางโดยใช้ยานพาหนะได้เลย เพราะถนนอาจจะขาด ซึ่งอาจมาจากดินโคลนหรือหินถล่ม น้ำป่าไหลซัด หรือ ฝนตกหนัก ดังนั้นจึงต้องรู้จักการดูแลตนเองไว้ก่อน

การปรับตัว คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดีสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

ทักษะในการใช้ยานพาหนะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการขับขี่ยานพาหนะ (รถจักรยานยนต์หรือรถยนต์) ได้เป็นอย่างดีมีทักษะสูงในการขับขี่ยานพาหนะบนเขาสูงชัน ทางโค้ง ถนนขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อและ ทางลูกรังสามารถซ่อมแซมหรือแก้ปัญหายานพาหนะเบื้องต้นได้

5.4 สถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอป่าปาย อำเภอปางมะผ้า อำเภอขุนยวม จำนวน 79 โรงเรียน

5.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอปาย อำเภอปางมะผ้า อำเภอขุนยวม จำนวน 79 โรงเรียน

5.6 ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอปาย อำเภอปางมะผ้า อำเภอขุนยวม จำนวน 79 โรงเรียน

5.7 ผู้นำชุมชน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้านหรือ กำนันหรือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ท่านใดท่านหนึ่งในพื้นที่ที่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ตั้งอยู่

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลที่ได้จากกระบวนการวิจัยจะช่วยให้ทราบถึงสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารงานที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กบนพื้นที่สูงได้

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงสมรรถนะทางการบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานมีคุณภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปประกอบเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะทางการบริหารได้อย่างมีคุณภาพ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ตามการปฏิบัติการเรียนรู้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อดังนี้

1. บริบททั่วไปของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง
2. ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ
3. ประเภทและองค์ประกอบของสมรรถนะ
4. สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บริบททั่วไปของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง

จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตั้งอยู่ทางภาคเหนือไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศไทย ซึ่งห่างจากกรุงเทพมหานครมากที่สุดในภาคเหนือ มีระยะทางประมาณ 928 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 13,184.4 ตารางกิโลเมตร โดยมีความยาวจากเหนือจรดใต้ประมาณ 250 กิโลเมตร กว้างประมาณ 95 กิโลเมตรซึ่งใหญ่เป็นอันดับ 3 ของภาคเหนือ และเป็นอันดับ 7 ของประเทศ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับ ประเทศสหภาพพม่าด้านรัฐฉานตอนใต้ รัฐคะยาบางส่วน
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอเวียงแหง อำเภอแม่แตง อำเภอแม่แจ่ม อำเภอฮอด และอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่
- ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก
- ทิศตะวันตกติดต่อกับ ประเทศสหภาพพม่าด้านรัฐคะยา และรัฐคอกูเล

จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีภูเขาสูงที่สุดในประเทศไทย มีพื้นที่ทั้งหมด 13,814.4 ตารางกิโลเมตร มีส่วนที่เป็นป่าทึบและเทือกเขาสูงประมาณ 11,981 ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็น 90.5 เปอร์เซ็นต์ของพื้นที่ทั้งหมด ยอดเขาที่มีความสูงที่สุดของจังหวัดแม่ฮ่องสอน คือ ดอยแม่ยะ มีความสูง 2,005 เมตรเหนือระดับน้ำทะเล พื้นที่ที่เหลือร้อยละ 9.5 เป็นที่ราบ ประชากรโดยทั่วไปมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าประชากรจังหวัดอื่นๆ ในภาคเหนือ เนื่องจากจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีพื้นที่กันดาร และพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่อนุรักษ์ตามกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรี รวมทั้ง ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวไทยภูเขาซึ่งอาศัยอยู่บนพื้นที่สูงที่เป็นพื้นที่อนุรักษ์ดังกล่าว ถึงครึ่งหนึ่งของประชากรทั้งหมดจึงทำให้การบริการของรัฐไม่สามารถเข้าถึงได้โดยเร็วและมีประสิทธิภาพประชากรจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าประชากรในภาคเหนือและทั้งประเทศ และมีสัดส่วนจำนวนผู้ยากจนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นๆ โดยสาเหตุของความยากจน เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องที่ดินทำกิน และการศึกษา ประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่บนพื้นที่สูง ขาดโอกาสในการศึกษา จึงไม่มีความรู้ที่จะใช้ในการประกอบอาชีพกฏ ระเบียบ ของภาครัฐ ไม่สามารถนำมาปฏิบัติอย่างสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ของจังหวัดแม่ฮ่องสอน เช่น การสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับราษฎรเป็น ไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากมีความหลากหลายทางด้านภาษา การขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรทางการศึกษา ขาดสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติราชการที่เหมาะสมทั้งยวดยานพาหนะและเครื่องมือสื่อสารในการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ เป็นต้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร เพื่อให้เด็กในวัยเรียนทุกคนได้เรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเต็มศักยภาพของแต่ละคน ซึ่งมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอปาย อำเภอขุนยวมและอำเภอปางมะผ้า ปัจจุบันมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบจำนวน 148 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียน 120 ลงมา จำนวน 79 โรงเรียนซึ่งมีการบริหารจัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบภายใต้ข้อจำกัดหลายอย่าง เช่น ขาดแคลนครูผู้สอน ไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดแคลนทรัพยากร โดยเฉพาะงบประมาณมาสนับสนุนในการเรียนการสอน ส่งผลให้การจัดการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

สภาพพื้นที่โรงเรียนอยู่บนภูเขาสูง ประกอบกับครอบครัวของเด็กนักเรียนส่วนมากเป็นชาวไทยภูเขาได้แก่ มูเซอ ลีซอ ม้ง กะเหรี่ยง มีฐานะยากจน ไม่สามารถสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาให้กับบุตรหลานของตนได้

สภาพทั่วไปโดยรวมของโรงเรียนตั้งอยู่บนภูเขาสูง อยู่ในป่าลึกทำให้การคมนาคมขนส่งเป็นไปด้วยความยากลำบาก ปัจจุบันสาธารณูปโภคต่างๆยังเข้าไปไม่ถึง เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา และระบบโทรคมนาคม ตลอดจนถนนยังไม่ได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆทำให้ไม่มีไฟฟ้าใช้ และขาดแคลน ชุดนักเรียน , สื่อการเรียนการสอน , อาคารเรียน เป็นต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 แม่ฮ่องสอน (กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์สารคดี ด้านสุขภาพการพิมพ์ 2553 : 1)

การบริหารงานของสถานศึกษาขนาดเล็ก

ในการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ หรือเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กล้วนมีจุดประสงค์เดียวกันคือ บริหารจัดการในงานฝ่ายต่างๆ ทั้ง วิชาการ งบประมาณ การเงิน บุคคล และบริหารงานทั่วไป และ ผู้บริหารควรมีหลักและทฤษฎี แนวคิดในการบริหาร เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

ธนสารบัลลังก์ปัทมา (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การผลการประเมินภายนอกของสำนักประเมินมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) ในรอบแรก ผลการประเมินจะพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กในชนบทเกือบครึ่งหนึ่งที่ยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กนับว่าเป็นประเด็นที่น่าสนใจในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะจากการประเมินภายนอกของ สมศ. จะพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ยังไม่ผ่านการประเมินมาตรฐาน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนขนาดเล็กได้รับงบประมาณน้อย ขาดแคลนอัตรากำลัง และบางครั้งกลายเป็นโรงเรียนฝึกการบริหารของผู้บริหารมือใหม่ป้ายแดงหลักและทฤษฎีที่จะนำมาบริหารจัดการกับสถานศึกษาใดๆ นั้น ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยความต้องการพื้นฐาน ตามที่มาสโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกันได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึงความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการมั่นคงปลอดภัย ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น
4. ความต้องการยกย่องชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมี

ความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและความสำเร็จของชีวิต (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริงเพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์(Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม

ดังนั้นในการในการบริหารจัดการจะต้องยึดหลักของ Henry Fayol : บิดาทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial activities) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่างคือ

1. การวางแผน(Planning)
2. การจัดองค์การ(Organizing)
3. การบังคับบัญชา หรือการสั่งการ(Commanding)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุม (Controlling)

มาช่วยในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทั้ง 5 ระดับของมาสโลว์ในส่วนของรูปแบบในการจัดการบริหารสามารถจัดได้หลายรูปแบบตามปัจจัยพื้นฐานตามแต่สถานศึกษานั้นๆ พึงมี

รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้ผล สรุปมาเป็น 7 รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบรวมชั้นเรียน ประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้แบบช่วงชั้นและการเรียนรู้แบบคละชั้น โดยวิธีการยุบชั้นเรียน ให้โรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นสามารถจัดการเรียนการสอนได้โดยไม่ทิ้งห้อง เรียน ซึ่งโรงเรียนสามารถปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ โรงเรียนบ้านย่านยาว อ.คีรีรัฐนิคม สพท.สุราษฎร์ธานี เขต 2, โรงเรียนบ้านโคกสว่าง อ.ตาคลี สพท.นครสวรรค์ เขต 3 และ โรงเรียนบ้านทุ่งหัวพรหม อ.เมือง สพท. นครปฐม เขต 1

รูปแบบที่ 2 การบูรณาการหลักสูตร เป็นการนำความรู้มารวบรวมประมวลไว้ในหน่วยเดียวกัน สำหรับโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เป็นอยู่รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ให้บังเกิดผลตามที่ ต้องการ สำหรับการบูรณาการเนื้อหาวิชา สามารถดำเนินการได้โดยศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร จากนั้นนำวัตถุประสงค์ตลอดจนเนื้อหาการเรียนรู้อันแต่ละกลุ่มวิชาที่สอดคล้อง กันมาเชื่อมโยง ผู้จัดทำหน่วยการเรียนรู้อบรมแล้วนำมากำหนดกิจกรรม เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ ได้ครั้งเดียวพร้อมกัน

แต่ละช่วงชั้น โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2, โรงเรียนบ้านเกาะลานและโรงเรียนบ้านคลองไม้แดง สพท.ตาก เขต 1, โรงเรียนบ้านสายน้ำทิพย์ สพท.นครสวรรค์ เขต 3 และ โรงเรียนบ้านตะพุนทอง อ.เมือง สพท.ระยอง เขต 1

รูปแบบที่ 3 ความร่วมมือจากชุมชน เพื่อแก้ปัญหาที่สำคัญและเร่งด่วนของทุก สพท. ในเรื่องการขาดแคลนครู งบประมาณไม่เพียงพอ และขาดสื่อเทคโนโลยี โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา องค์กรท้องถิ่น เครือข่ายสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการพัฒนาต่อยอดทั้งในด้านการบริหารจัดการ งบประมาณ ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท.กาญจนบุรี เขต 1, โรงเรียนวัดสามทอง อ.เมือง สพท.สงขลา เขต 1, โรงเรียนบ้านลานคา อ.บ้านไร่ สพท.อุทัยธานี และโรงเรียนบ้านหนองหัวช้าง อ.ท่าหลวง สพท.ลพบุรี เขต 2

รูปแบบที่ 4 การใช้ ICT ในการพัฒนาคุณภาพ โดย สพท. หลายแห่งได้นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างหลากหลาย เช่น รถคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ (Mobile unit) เพื่อให้บริการนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกล การส่งเสริมการเรียนการสอนด้วยการรับสัญญาณ การสอนทางไกลจากโรงเรียนไกลกังวลหัวหิน เป็นต้น โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท.พิษณุโลก เขต 2, โรงเรียนวัดสายลำโพงกลาง อ.ท่าตะโก สพท.นครสวรรค์ เขต 3, โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ อ.คลองหาด สพท.สระแก้ว เขต 1 และโรงเรียนบ้านหนองจางใต้ อ.ลำทะเมนชัย สพท.นครราชสีมา เขต 7

รูปแบบที่ 5 รูปแบบโรงเรียนเครือข่าย เป็นการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนหลัก และโรงเรียนเครือข่ายในการวางแผนการจัดการศึกษา ตลอดจนผู้บริหารและครูได้รับ การพัฒนาจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท.เชียงใหม่ เขต 2, โรงเรียนวัดชัยสุวรรณ อ.เข็ญใหญ่ สพท.นครศรีธรรมราช เขต 3, โรงเรียนวัดดอนหวาย อ.สว่างอารมณ์ สพท.อุทัยธานี และ โรงเรียนแก่น้อยโนนรังวิทยาเสริม อ.กมลาไสย สพท.กาฬสินธุ์ เขต 1

รูปแบบที่ 6 ผสมผสานด้วยวิธีการหลากหลาย สพท. เป็นการผสมผสานรูปแบบ ที่ 1-5 ดังกล่าวข้างต้นมาดำเนินงาน นับว่าเป็นรูปแบบที่ทำให้โรงเรียนจำนวนมาก ประสบผลสำเร็จ โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท. นครปฐม เขต 1, โรงเรียน บ้านดอนน้ำครก อ.เมือง สพท.น่าน เขต 1, โรงเรียนบ้านโคกถาวร อ.วานรนิวาส สพท. สกลนคร เขต 3 และ โรงเรียนบ้านจอมมด อ.ท่าปลา สพท.อุตรดิตถ์ เขต 2

รูปแบบที่ 7 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นรูปแบบที่มีผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นประชาธิปไตยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ยอมรับของทั้งภายใน

และภายนอกสถานศึกษาตลอดจนมุ่งมั่นสร้างเครือข่าย การทำงาน โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ โรงเรียนวัดสุทธาวาส อ.อินทร์บุรี สพท.สิงห์บุรี, โรงเรียนบ้านหมื่นเทพ อ.หันคา สพท.ชัยนาท, โรงเรียนบ้านสงยางคอนไม้คูณ อ.ม่วงสามสิบ สพท.อุบลราชธานี เขต 1 และ โรงเรียนบ้านจรวาย อ.ลำควน สพท.สุรินทร์ เขต 1

สถาพร คุ่มไพรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระดังงา ได้อธิบายวิธีการ แนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในสภาวะวิกฤต ดังนี้

1. สร้างความพร้อม และความเข้มแข็ง
 - 1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในภายนอกห้องเรียนสะอาดร่มรื่นสวยงามประโยชน์ใช้สอยคุ้มค่า
 - 1.2 จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ
 - 1.3 การประชาสัมพันธ์โรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนรักและศรัทธาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง
 - 1.4 ระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาให้เพียงพอ และคุ้มค่า
2. พัฒนาระบบวางแผน และการบริหารจัดการ
 - 2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
 - 2.2 จัดทำเครื่องมือการบริหารจัดการ ที่สามารถปฏิบัติได้จริง
 - 2.3 พัฒนาบุคลากรและสร้างความตระหนัก ทุ่มเท จริงจัง มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
3. พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้
 - 3.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
 - 3.2 จัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมแก้ปัญหาครูไม่ครบชั้นและไม่ว่างในบางสาระการเรียนรู้
 - 3.3 ส่งเสริมการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
4. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน
 - 4.1 สร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 4.2 สร้างความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วมของชุมชนให้มีความตระหนักถึงความจำเป็นในการมีส่วนร่วม
 - 4.3 สร้างเครือข่ายของชุมชน/ผู้ปกครอง/ศิษย์เก่าในรูปคณะกรรมการ

ดังนั้นในการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพนั้น ใจว่าผู้บริหารคนเดียวจะสามารถนำหลักการและทฤษฎีมาใช้แล้วสามารถบริหารจัดการได้ทุกคน ขึ้นอยู่กับปัจจัย

แวดล้อมภายนอกมาเกี่ยวข้องโดยตรง ทั้งทางรัฐบาล องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรเอกชน หลักการที่จะทำให้การบริหารจัดการลุล่วงไปด้วยดีที่สุด คือการได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทุกภาคส่วน ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และเอกชน ชุมชนมีส่วนร่วม ผู้บริหารมาวิสัยทัศน์ คิดดี ทำดี บริหารเก่ง ลูกน้องร่วมแรงร่วมใจ ภายใต้หลักเกณฑ์และกรอบปฏิบัติที่แน่นอนและเป็นระบบ ฉะนั้นไม่ว่าโรงเรียนขนาดใหญ่หรือเล็กก็สามารถบริหารจัดการได้ด้วยความราบรื่นและสำเร็จทุกอย่าง

2. ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ

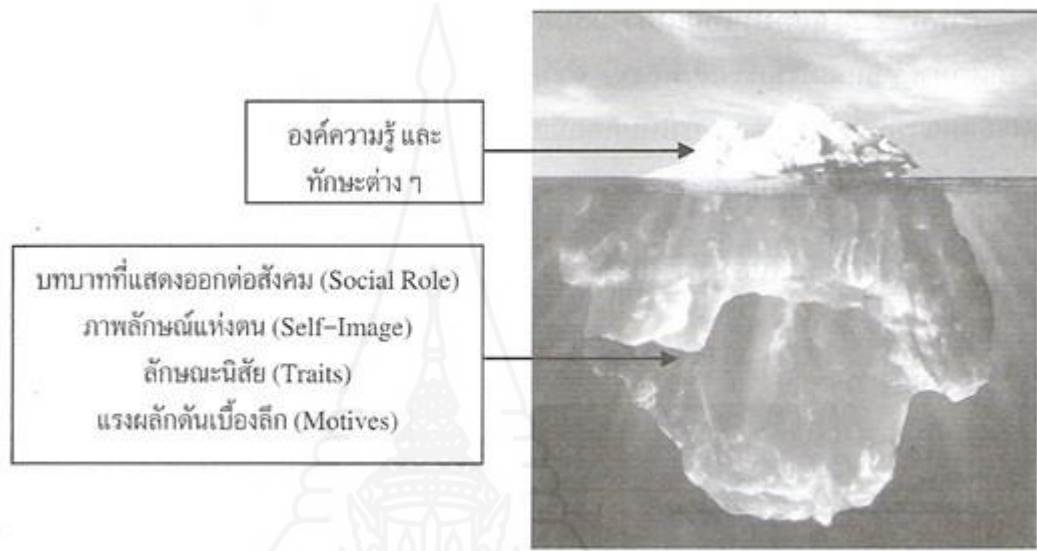
สำหรับความหมายของสมรรถนะนั้น ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550:3) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ไว้ว่าคือความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทางคือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

ส่วน อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547: 61) ให้นิยามของ สมรรถนะ ไว้ว่า คือคุณลักษณะของบุคคลซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นๆอะไรหรือคุณลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

Scott B. Parry (อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2004:48) สรุปค่านิยมของสมรรถนะ ไว้ว่า กลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ (เดวิด แมคเคลเลนด) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน แมคเคลเลนดจึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผล

การปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (จิรประภา อัครบวร 2549 : 58) และในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ที่มา : ชูชัย สมितिไกร การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2550 : 29)

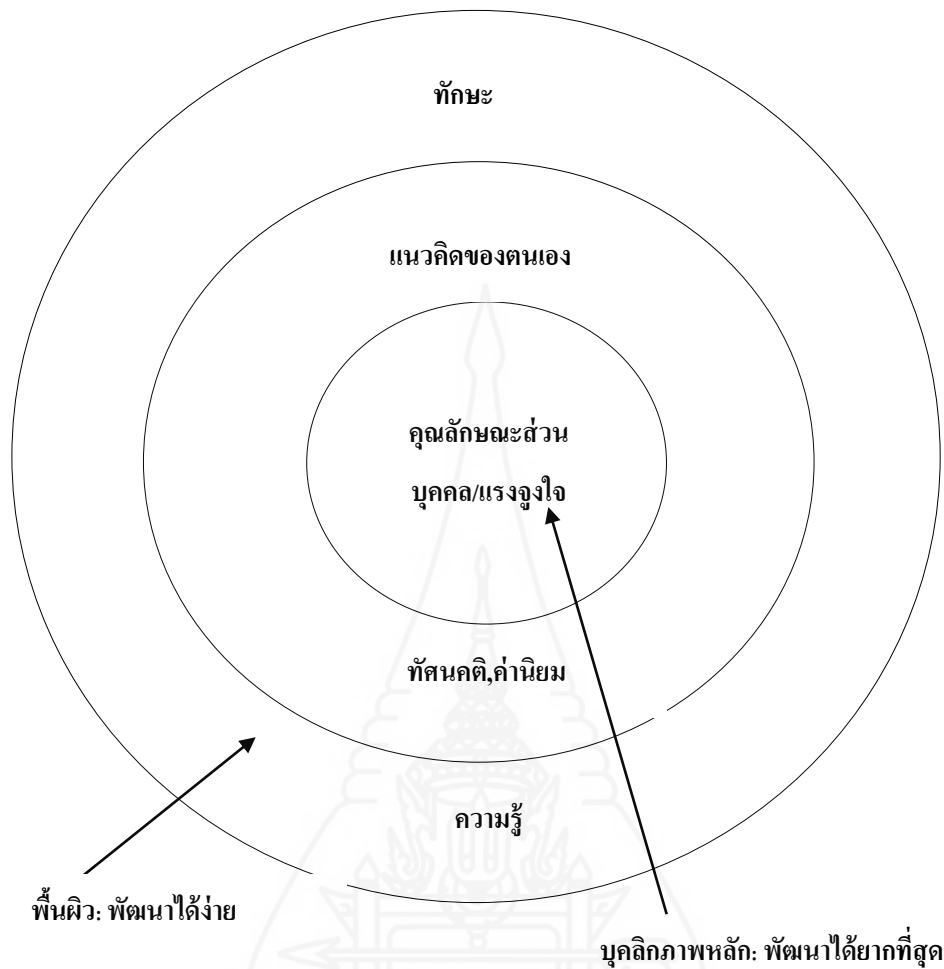
จากภาพที่ 2.2 สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่างๆ ที่ได้เรียนมา และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ พิเศษด้านต่างๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นจึงจำเป็นต้องมีแรงแผ่ผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของ

บุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” หรือ “จิตความสามารถ” สามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้งานได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนว British approach ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของพนักงานหรือบุคลากร โดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของงานและวิชาชีพนั้น สมรรถนะในแนวคิดจึงเป็นการกำหนดเฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนว American approach จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการจะเป็น สมรรถนะตามแนวคิดนี้จึงไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน สำหรับการให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะตามแนวคิด American approach มีดังนี้

Boyatzis (1982: 58) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Mitrani, Dalziel and Fitt (1992: 11) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Spencer and Spencer (1993 : 9) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Spencer and Spencer (1993 : 11) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานสามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

ที่มา: (Spencer, L. M. and Spencer, S.M. 1993: 11)

- 1) แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น
- 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ
- 3) แนวคิดของตนเอง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติค่านิยม และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

4) ความรู้ เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5) ทักษะเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่าย จำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1) สมรรถนะที่สังเกตเห็นได้หรือเห็นได้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

2) สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะที่เรียกว่า แนวคิดของตนเอง ได้แก่ ทักษะคิด และค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้ระยะเวลาและสามารถทำได้ด้วยการฝึกรอบม การใช้หลักจิตวิทยา หรือการส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้เวลา

DalesandHes (1995: 80) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็น การค้น หาสิ่ง ที่ทำให้เกิด การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพว่าหมายถึงความสามารถ ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิด การปฏิบัติงานเป็น ไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบ ของความสามารถรวมทั้งเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547: 33) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนการทัศน ทักษะคิด พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิด คุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ และความสามารถทางสติปัญญา

สรุปสมรรถนะ หมายถึงสิ่ง ที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึง ความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ ต้องการ

ความสำคัญของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ระบุว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กร หรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมดังนี้

- 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
- 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
- 3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
- 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะ จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้ สมรรถนะตัวไหนบ้าง
- 5) ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วย หรือด้วยความสามารถของเขาเอง
- 6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆเช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์

ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรนั้น แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรเหนือกว่าคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นประโยชน์ของ สมรรถนะในด้านการพัฒนาบุคคล จึงสรุปได้ดังนี้

- 1) การเลือกสรรเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับองค์กรและงาน
- 2) การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งงาน ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
- 3) การพัฒนาฝึกอบรม ความสามารถของบุคคลให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน

- 4) การเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล
- 5) การบริหารผลงาน
- 6) การบริหารคนเก่ง
- 7) การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 8) การพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ

เอนกลาก สุทธิพันธ์ (2548) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะว่า สมรรถนะมีทั้งส่วนที่เหมือนและมีทั้งส่วนที่แตกต่างจากความสามารถทั่วไป คือในส่วนที่เหมือนประกอบไปด้วย ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิดและทักษะความชำนาญในการทำงานแต่ในส่วนที่แตกต่างกันคือ ศักยภาพส่วนบุคคล อุปกรณ์เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจที่เหมาะสมที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ดังนั้นเหตุผลสำคัญที่ต้องมีการกำหนดสมรรถนะในการทำงานก็คือ

1) สมรรถนะคือคุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

- 2) เป็นแนวทางการคัดเลือก พัฒนา โยกย้าย บุคลากร
- 3) เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
- 4) ประเมินผลงานพนักงานอย่างเป็นธรรม
- 5) ป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน
- 6) สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าสมรรถนะ นั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล การดำเนินงานขององค์กรและมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินภารกิจบรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประเภทและองค์ประกอบของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 10-11) ได้ทำการสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงานหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคลหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

อาจารย์ ภูววิทย์พันธุ์ (2553) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. จิตความสามารถหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีจิตความสามารถประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ จิตความสามารถประเภทนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์องค์กร

2. จิตความสามารถด้านการบริหาร คือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นจิตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร

3. จิตความสามารถตามตำแหน่งงาน คือ ความรู้ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางด้านบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียก จิตความสามารถชนิดนี้ที่เรียกว่า จิตความสามารถตามตำแหน่งงาน หรือ สมรรถนะตามสายงานเป็นสมรรถนะเชิงเทคนิคก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าจิตความสามารถชนิดนี้เป็นจิตความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริง ตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น จะต้องมี ความสามารถเหมือนกัน

จิรประภา อัครบวร(2549: 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2) สมรรถนะบริหาร คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร

3) สมรรถนะเชิงเทคนิคคือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ

ส่วนการแบ่งประเภทของสมรรถนะตามความเห็นของ เทียน ทองแก้ว (2550) สามารถจำแนกเป็น 5 ประเภท คือ

1) สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรมและนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2) สมรรถนะเฉพาะงาน หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3) สมรรถนะองค์กร หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น

4) สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5) สมรรถนะในงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามหลักแนวคิดของแมคเคลแลนด์(David C. McClelland: 1973) องค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ส่วน คือ

1) ความรู้ คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2) ทักษะ คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

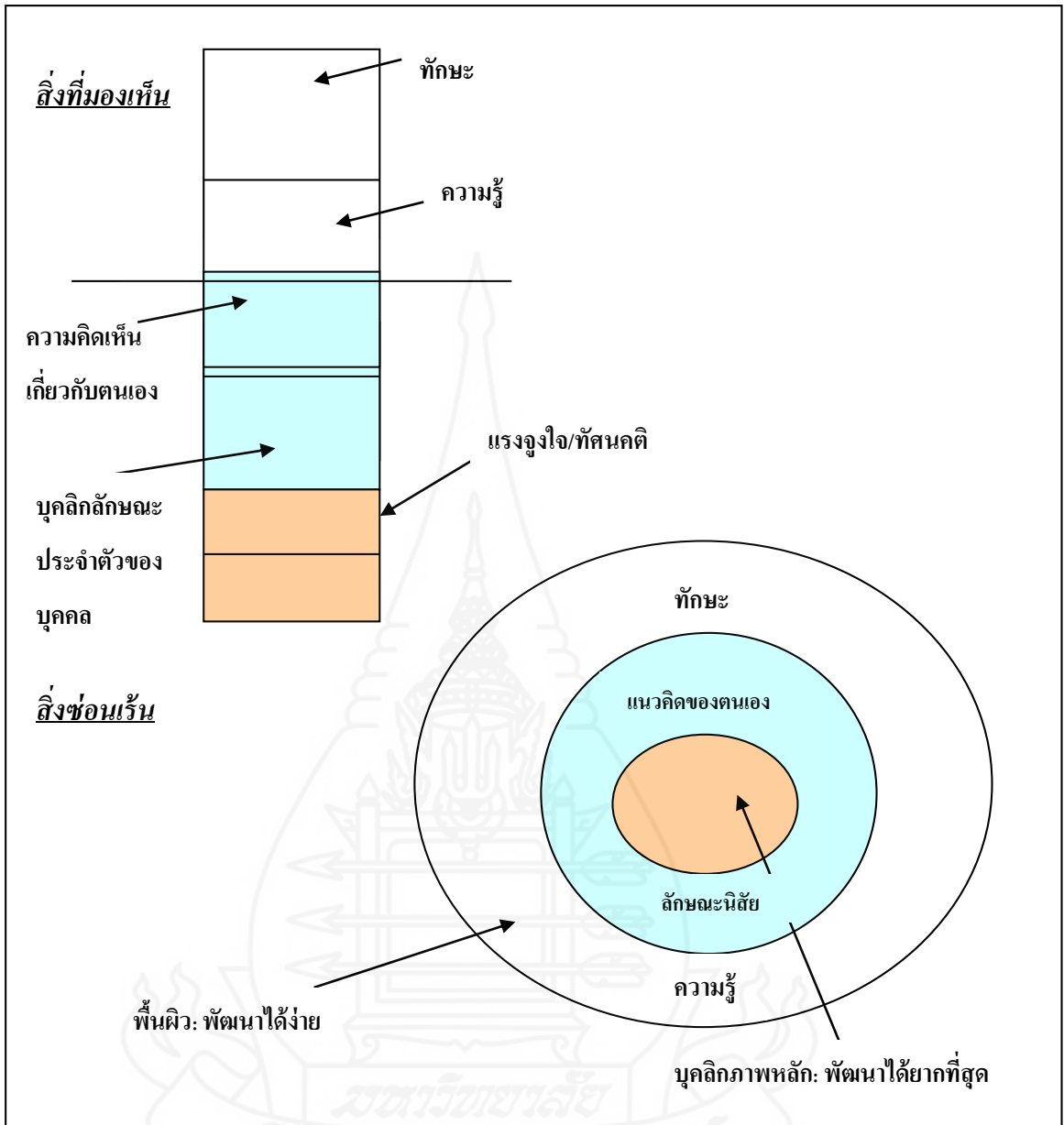
3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คือ เจตคติ ค่านิยม แลความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นเช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่
น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ/เจตคติ เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดง
พฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ทั้ง 5 ส่วนข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบดังภาพที่ 2.3

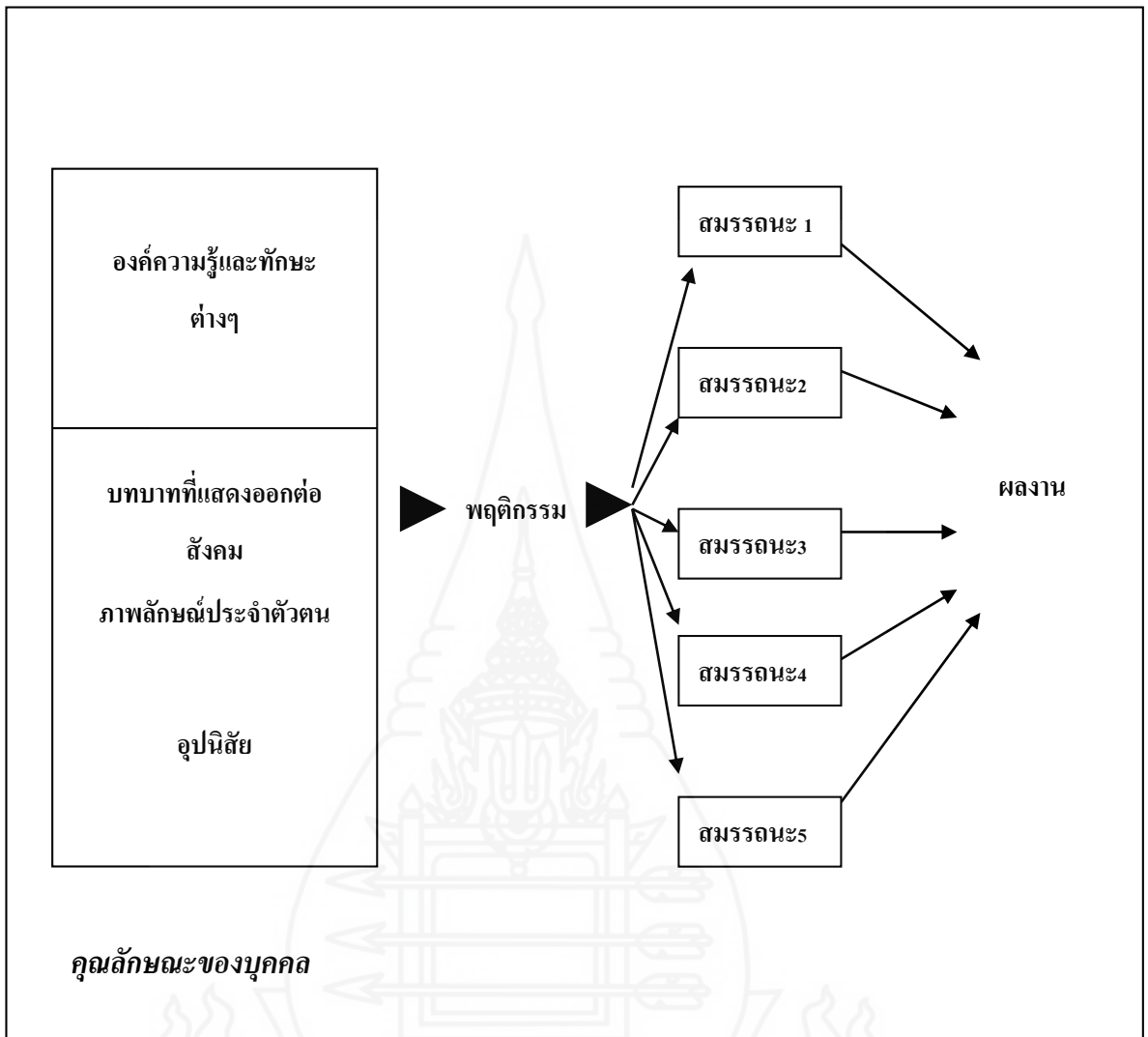




ภาพที่ 2.3 แสดง Iceberg Model Competen

ที่มา : Spencer and Spencer(1993)

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่แสดงในรูปภูเขาน้ำแข็ง สมรรถนะและผลงาน เป็นการแสดงให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลส่งผลให้บุคคลมีสมรรถนะหรือพฤติกรรมในการทำงานในรูปแบบต่างๆและสมรรถนะต่างๆมีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล ดังแสดงในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน
ที่มา : สำนักงานทดสอบทางการศึกษา 2549 : 5

ระดับของสมรรถนะ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2553: 33-34) กล่าวว่าระดับความสามารถ เป็นการบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งจะแยกตามระดับที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้การเขียนรายละเอียดของพฤติกรรมจะกำหนดแยกตามบทบาทของแต่ละตำแหน่ง โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1) ขั้นพื้นฐาน: การเริ่มต้นฝึกหัดซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นหรือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้

2) **ขั้นปฏิบัติ:** การแสดงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นได้ด้วยตนเองหรือช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

3) **ขั้นพัฒนา:** ความสามารถในการนำสมาชิกในทีม รวมถึงการออกแบบและคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆเพื่อประโยชน์และเป้าหมายของทีมงาน

4) **ขั้นก้าวหน้า:** การคิดวิเคราะห์และนำสิ่งใหม่ๆมาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานและความสามารถในการสอนผู้อื่นให้สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นๆได้ตามที่กำหนด

5) **ขั้นผู้เชี่ยวชาญ:** การมุ่งเน้นกลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์กร รวมถึงความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงแนวทางหรือขั้นตอนการทำงานและมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

เทือน ทองแก้ว (2550) กล่าวว่า ระดับของสมรรถนะหมายถึงระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่แตกต่างกันแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แบบกำหนดเป็นระดับสมรรถนะ สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้บ่งพฤติกรรม ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับคือ

1.1 ระดับเริ่มต้น คือมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี

1.2 ระดับมีความรู้บ้าง คือสามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้งาน

1.3 ระดับมีความรู้ปานกลาง คือสามารถนำความรู้ทักษะมาใช้ให้เป็นรูปธรรม

1.4 ระดับมีความรู้สูง คือสามารถแปลงทฤษฎีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง

1.5 ระดับความเชี่ยวชาญ คือสามารถกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้

2. แบบไม่กำหนดเป็นระดับสมรรถนะเป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึกรหรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้ระดับสมรรถนะ เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

4. สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2547: 5) ได้นำหลักการประเมินสมรรถนะมาปรับใช้ในการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ในด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยมี

ความเชื่อว่า ลักษณะงานแต่ละอย่างจะต้องอาศัยผู้ที่มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็นสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะคือ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การบริการที่ดี 3.การพัฒนาตนเอง 4.การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ คือ 1.การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 2.การสื่อสารและการจูงใจ 3.การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4.การมีวิสัยทัศน์ และสมรรถนะอื่นๆที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานาเดเล็กบนพื้นที่สูง 4 สมรรถนะ คือ 1.สุขภาพร่างกาย 2.การรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง 3.การปรับตัว 4.ทักษะในการใช้ยานพาหนะ

4.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

กนกอรสมปราชญ์ (2548) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นแนวทางในการบริหารงานที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลขององค์การเป็นหลัก โดยเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรมเพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า รวมถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณชนภายนอก ระบบบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มักจะมีการเรียกที่แตกต่างกันออกไป เช่น การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ การบริหารแบบเน้นผลสำเร็จ หรือ การบริหารแบบมุ่งเน้นการดำเนินงานเป็นต้น ซึ่งแนวคิดหลักเหมือนกัน แม้จะแตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียด กล่าวโดยสรุป การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ คือ การบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์โดยมีตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม ผลสัมฤทธิ์อาจเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$\text{ผลสัมฤทธิ์} = \text{ผลผลิต} + \text{ผลลัพธ์}$$

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2549) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์การต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน (Performance Related)

ดังนั้น การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร มีดังนี้ 1. โรงเรียนเป็นฐานของการพัฒนา นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน 2. ผู้ปกครองและชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน 3. โรงเรียนและชุมชนมีการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีระหว่างกัน เป็นการเสริมพลังความเข้มแข็งของชุมชนที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง 4. โรงเรียนและชุมชนมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

4.2 การบริการที่ดี

การบริการหมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลหรือองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่น และก่อให้เกิดความพึงพอใจจากผลของการกระทำนั้น (จิระ งามศิลป์; 2550)

หลักพื้นฐานของการบริการ

- 1) ทำให้ผู้รับบริการพอใจ
- 2) อย่าให้ผู้รับบริการรอนานเกินไป
- 3) อย่าทำผิดพลาดจนผู้รับบริการเดือดร้อน
- 4) สร้างบรรยากาศของการบริการ
- 5) อย่าทำให้ผู้รับบริการเกิดความอึดอัด
- 6) เตรียมความสะดวกให้พร้อม

กระทรวงแรงงาน (2549) กล่าวว่า การมีจิตมุ่งบริการ (Customer Service Orientation) คือ ความมุ่งมั่นในการให้บริการ ช่วยเหลือ เสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ โดยมุ่งหาความต้องการของผู้รับบริการ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานที่สนองความต้องการของผู้รับบริการในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

ดังนั้น การบริการที่ดี จะต้องมีการสรรหา การพัฒนา การจูงใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต้องมีลักษณะเฉพาะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

4.3 การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือ เป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง

บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้ที่มุ่งมั่นปรับปรุงตนเอง โดยมีความเชื่อแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนที่ถูกต้องอันจะเป็นสิ่งช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองที่สำคัญ มีดังนี้

- 1) มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าในตนเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนได้ในเกือบทุกเรื่อง ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใดๆ อีก

2) แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองในบางเรื่อง บางเรื่องยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน

3) อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดติดขัด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่หรือฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง

4) การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหาหรือบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

สำหรับ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้กล่าวถึงสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง : การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน กล่าวคือ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

ดังนั้น ลักษณะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ควรเป็นผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหา การคัดเลือกหรือการผลิตหรือได้รับการพัฒนาเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร โดยเฉพาะ เป็นคนในพื้นที่หรือมีความรู้ ความเข้าใจในบริบทสภาพแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรมของชุมชนเป็นอย่างดี เป็นผู้มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตอาสา จิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู เป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่และเข้าใจในวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชน เป็นนักบูรณาการเชื่อมโยงองค์ความรู้ในท้องถิ่นกับศาสตร์ความรู้ได้เป็นอย่างดี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

4.4 การทำงานเป็นทีม

ทีมงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ในยุคปัจจุบันการสร้างและพัฒนาทีมงานเป็นเทคนิคการสอดแทรกเพื่อการพัฒนาองค์กรที่สำคัญ

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับทีมงาน

ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน (กนกอร สมปราษฎ์ 2548)

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมยังจะเป็น

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผล ต่อไปนี้ คือ

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่จะต้องระดมบุคลากร
3. งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญจากหลายอย่าง
4. งานบางอย่างเป็นงานที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5. เป็นที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายใหม่ๆ

6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้กล่าวถึงสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม คือ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนและภาคีเครือข่าย ที่มีความเหมาะสมกับบริบทเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนและคนในชุมชน นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

4.5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้ให้ความหมาย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ไว้ว่าเป็นความสามารถในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ และกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆจัดทำอย่างมีระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถคิดวิเคราะห์องค์กร หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
2. ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบ
3. ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะที่มีมาตรฐานการวัดจากองค์ประกอบเกี่ยวกับ สมรรถนะด้านความสามารถในเชิงการคิดวิเคราะห์ ซึ่งจะพิจารณาจาก

1. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่มีตัวแปรหลากหลายลักษณะ

2. การคาดการณ์และกำหนดเป้าหมายในเชิงวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจเช่นเดียวกัน

3. การสร้างกรอบความคิดในเชิงสร้างสรรค์

ดังนั้น รูปแบบการจัดการศึกษาต้องมีความหลากหลาย ยืดหยุ่น เหมาะสมที่เอื้อต่อการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพของนักเรียนตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.6 การสื่อสารและการจูงใจ

ธีระ รุญเจริญ (2550) ให้ความหมายของการสื่อสารและการจูงใจ ไว้ว่า ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถโน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดหมายของการสื่อสาร โดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ
2. ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี
3. ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุ

บรรลุ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ได้กำหนดสมรรถนะด้านทักษะในการสื่อสาร (Communication) ทักษะและศิลปะในการรับรู้และจับประเด็นจากการฟังและการอ่าน ตลอดจน ทักษะในการถ่ายทอดความคิดและโน้มน้าวผู้ฟังและผู้อ่าน โดยการพูด การเขียน และการนำเสนอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและได้รับการสนับสนุนหรือเห็นด้วยอย่างชัดเจน

ดังนั้น จุดมุ่งหมายของการสื่อสารและการจูงใจ คือ การจูงใจบุคลากรที่ปฏิบัติงานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถและลดปัญหาการย้ายออกนอกพื้นที่ ประกอบด้วย 1. การผลิต การสรรหา การพัฒนา และสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่มาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไป 2. การปรับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร หรือกำหนดเป็นแนวทางเฉพาะสำหรับพื้นที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในพื้นที่ 3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการศึกษาต่อการฝึกอบรมและการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

4.7 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไว้ดังนี้ เป็นความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ โดยพิจารณาจาก

1. การให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง
2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร
3. การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง และสร้างเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร
4. การส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2550) ได้กล่าวว่า บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตนเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นหนึ่งในการบริหารปัจจัยนำเข้า ได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ต้องจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการและและความขาดแคลนของบริบทพื้นที่สูงและทุรกันดาร

4.8 การมีวิสัยทัศน์

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ เป็นความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน โดยพิจารณาจาก

1. การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร
 2. ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนา และ ความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด
 3. ความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้หรือ โอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์
 4. การยอมรับปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการ เมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป
- กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์**

จิระ งอกศิลป์ (2550) ได้สรุปกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับความหมายและให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กร รวมถึง การมีเจตคติที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร

2. ขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ มีขั้นตอนดังนี้

2.1 รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ที่เกี่ยวกับหน่วยงาน เช่น วัตถุประสงค์ ภารกิจ หน่วยงาน ความคาดหวังและความต้องการของสมาชิก ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2.2 วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานการณ์ปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงาน

2.3 กลุ่มบริหารเสนอมุมมองแห่งอนาคต เป็นลักษณะของการสร้างฝันของผู้บริหารแต่ละคน จะได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม

2.4 นำมุมมองของผู้บริหารแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกัน เพื่อให้มุมมองของแต่ละคนมาเชื่อมโยงกัน แล้วเรียงลำดับความสำคัญ

2.5 คัดเลือกและตัดสินใจอนาคตของหน่วยงานที่เป็นความฝันของทุกคน

2.6 จัดกล่าสำนวนให้สื่อความหมายชัดเจน ปลูกเร้า ทำท่าย สร้างพลังจิตใจ มีสาระครอบคลุมองค์ประกอบของวิสัยทัศน์

3. ชี้นำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์แล้ว จะได้วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และเมื่อคณะกรรมการบริหารแล้ว ควรสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน กำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนำแผน/โครงการไปปฏิบัติ

4. ขึ้นประเมินวิสัยทัศน์ การประเมินวิสัยทัศน์ทำให้ทราบว่า วิสัยทัศน์นั้นมีพลังและมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผน และโครงการว่ามีความก้าวหน้าที่มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์เพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์อย่างไร

ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์ คือ การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาระดับพื้นที่สูงและทุรกันดารประกอบด้วย 1.นโยบายการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารของรัฐบาลและหน่วยงาน ต้นสังกัดต้องมีความชัดเจน ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม มีการกำหนดนโยบายเฉพาะสำหรับสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร 2. ควรมุ่งเน้นการศึกษาเพื่ออาชีพ เพื่อลดปัญหาความยากจนของประชากรในพื้นที่ 3. ควรปรับวิธีการจัดสรรงบประมาณโดยการกำหนดอาจต่างกันตามสภาพและความจำเป็นในแต่ละพื้นที่ 4. ควรจัดหาปัจจัยสนับสนุนให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 2ปัจจัยหลัก คือการสนับสนุนความพร้อมด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุงอาคารเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 5. ควรปรับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

คุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาจริงตามบริบทพื้นที่โดยปรับค่าน้ำหนักของเกณฑ์การประเมินให้ต่างจากบริบทอื่น

4.9 สุขภาพร่างกาย

ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถที่จะ เดินทางเท่าใน ระยะไกลๆได้เช่น กรณีที่จำเป็นต้องป็นได้ ขึ้น - ลงภูเขา หรือ การตก – การคั้นยานพาหนะ ระหว่างการเดินทางโดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนและไม่มีโรคประจำตัวที่ร้ายแรงหรือโรคที่ต้องมาพบ แพทย์สม่ำเสมอ เช่น โรคหัวใจ, โรคไต โรคหอบหืด เนื่องจากอาจเกิดอาการกำเริบ จะไม่สามารถส่ง โรงพยาบาลได้ทันเวลาที่และก็ไม่มามีภาวะทุพพลภาพ เช่น มือ แขน เท้าด้วนหรือขาดไป เนื่องจากต้อง เดินทางไปปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียนหรือลงมาประชุม/อบรมต่างๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องลงมาปฏิบัติหน้าด้วยตนเองได้เพราะบริบทแล้วบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมักขาดแคลนอยู่แล้ว กรณี จะต้องมีคนมาส่ง-มารับแล้ว จะเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครูคนอื่นๆมากยิ่งขึ้นซึ่งจะมีผลกระทบ โดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน

ลักษณะของผู้มีภาวะสุขภาพกายที่ดี

1. สภาพร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง
2. อวัยวะต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกร่างกายสามารถทำงานได้ตามปกติ
3. ร่างกายไม่ทุพพลภาพ
4. ความเจริญทางด้านร่างกายเป็นไปตามปกติ
5. ร่างกายได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

4.10 การรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความรู้และสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นขณะปฏิบัติงานหรือระหว่างเดินทางเนื่องอาจเกิดอุบัติเหตุกับตนเองได้ มีการเตรียมพร้อมเพื่อรับสถานการณ์ภัยธรรมชาติ ระหว่างปฏิบัติงาน เช่น เกิดมี ลมแรง/พายุพัดผ่านมา น้ำป่าไหลหลาก โดยเฉพาะ โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใกล้ภูเขาต้องระวังคอยสังเกตการทรุดตัวหรือการพังทลายของภูเขาเวลาที่รับน้ำฝนมากเกินไป ซึ่งสามารถที่จะออกคำสั่งนำคณะหลบพักไปยังสถานที่ปลอดภัยได้

4.11 การปรับตัว

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะสถานการณ์ต่างๆ และกลุ่มคนหลายชนเผ่าซึ่งจะมีความแนวคิดที่หลากหลายได้ สามารถเรียนรู้วิถีของชุมชนและสามารถปรับตัวเข้ากับขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี และสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน

มาประยุกต์ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดีสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

4.12 ทักษะในการใช้ยานพาหนะ

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการขับขี่ยานพาหนะ (รถจักรยานยนต์หรือรถยนต์ โดยเฉพาะจักรยานยนต์) ได้เป็นอย่างดีมีทักษะสูงในการขับขี่ยานพาหนะบนเขาสูงชัน ทางโค้ง ถนนขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อและ ทางลูกรังสามารถซ่อมแซมหรือแก้ปัญหายานพาหนะเบื้องต้นได้ หากเกิดขัดข้อง เช่น ยางรั่ว – แฉก เบรกไม่ติด โช้คหัก เป็นต้น

สมรรถนะ เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่มีอยู่ของแต่ละบุคคล กลุ่มงานแต่ละกลุ่มงาน จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีสมรรถนะที่แตกต่างกัน เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะประจำสายงานที่แตกต่างจากงานอื่นเพื่อให้การบริหาร และจัดการสถานศึกษาเป็นไปตามจุดมุ่งหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ผู้บริหารที่มีสมรรถนะในการบริหารงานสูงจึงเป็นผู้ที่มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพและพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้มากกว่า

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในบทบาทหน้าที่ตามขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดซึ่งได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปตลอดจนได้ศึกษาและค้นคว้าในเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ เอาไว้หลายท่านดังนี้

วันชัย บุญทอง (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรกคือ มาตรฐานที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาตรฐานที่ 3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และมาตรฐานที่ 2 การบริการที่ดีตามลำดับส่วนความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวปฏิรูปการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ มาตรฐานที่ 8 การบริหารจัดการ

เทคโนโลยีสารสนเทศ มาตรฐานที่ 2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา และมาตรฐานที่ 1 หลักและกระบวนการการบริหารการศึกษาจำแนกตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน พบว่าส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

วิระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ “มาก” และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับ “มาก” ทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นว่าต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จากสูงสุดไปหาต่ำสุดตามลำดับดังนี้ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมและการมีวิสัยทัศน์ มีลำดับเฉลี่ยเท่ากับ 3 อันดับ และรองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การบริการที่ดีและการสื่อสารและจูงใจ ตามลำดับ

เต็มศิริ บุญชูช่วย (2552) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ (3) สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ($r = .677$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีตัวแปรสำคัญสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา 2 อันดับแรกคือ การกำหนดนโยบายและการวางแผนของสถานศึกษาและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 46.30

ธัญมน ผลพูน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภูเก็ต มีสมรรถนะในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการประเมินและการรายงานผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้านการวางแผนและการจัดระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ และ (2) ผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษาที่โรงเรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับดีกับผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษาที่โรงเรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้มีสมรรถนะในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สุประวีณ์ อิศระมโนรส (2554) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางการบริหารที่พึงประสงค์ ของผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับสมรรถนะทางการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกด้านในทัศนะของกลุ่มตัวอย่างมีความพึงประสงค์ในภาพรวมในระดับมากที่สุด (2) กลุ่มตัวอย่างที่มีความประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในสมรรถนะด้านมโนทัศน์ ด้านผู้นำและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผนการให้บริการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในและภายนอกหน่วยงาน และการสร้างจิตสำนึกรักการบริการแก่บุคลากร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงตามความคิดเห็นของครู ผู้นำชุมชน และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างครู ผู้นำชุมชน และผู้บริหารสถานศึกษาต่อสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 79 คน ครู 79 คน และผู้นำชุมชน 79 คน ที่สอนหรืออาศัยบริเวณสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอปาย อำเภอปางมะผ้า อำเภอขุนยวม จำนวน 79 โรงเรียนรวมทั้งสิ้น 237 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 65 คน ครู 65 คน และผู้นำชุมชน 65 คน ที่สอนหรืออาศัยบริเวณสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอปาย อำเภอปางมะผ้า อำเภอขุนยวม จำนวน 79 โรงเรียน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, D.W. 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 65 โรงเรียนรวมทั้งสิ้น 195 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย ในแต่ละโรงเรียนผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน

1.2.2 ครู โรงเรียนละ 1 คน แต่ถ้ามีครูมากกว่า 2 คนขึ้นไปให้ทำการสุ่มแบบจับฉลากให้ได้ 1 คน เป็นคนทำหน้าที่ให้ข้อมูล

1.2.3 ผู้นำชุมชน ในแต่ละโรงเรียนมีตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้านหรือ กำนันหรือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำการสุ่มแบบจับฉลากให้ได้ 1 คน เป็นคนทำหน้าที่ให้ข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงจำนวน 46 ข้อ แบบสอบถามใช้แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จัดอันดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดดังนี้

1. สมรรถนะหลักประกอบด้วย
 - 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 2) การบริการที่ดี
 - 3) การพัฒนาตนเอง
 - 4) การทำงานเป็นทีม
2. สมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย
 - 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์
 - 2) การสื่อสารและการจูงใจ
 - 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
 - 4) การมีวิสัยทัศน์
3. สมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงประกอบด้วย
 - 1) สุขภาพร่างกาย
 - 2) การรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง

3) การปรับตัว

4) ทักษะในการใช้ยานพาหนะ

ตอนที่ 3 เป็นการแสดงความคิดเห็นปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ของทั้ง

12 สมรรถนะ

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ศึกษาหนังสือ เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรเพื่อเป็นกรอบในการศึกษา ดังภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยในบทที่ 1 มากำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและข้อคำถาม

2.2.2 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงจากการสอบถามข้อมูล 12 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนแม่โขง โรงเรียนบ้านนาจิว โรงเรียนบ้านแม่หาด โรงเรียนบ้านหมากพริก โรงเรียนบ้านสบสา โรงเรียนบ้านป่ายาง โรงเรียนบ้านสบสอย โรงเรียนบ้านห้วยปมผาด โรงเรียนบ้านน้ำส้ม โรงเรียนบ้านลูกป่าก้อ โรงเรียนบ้านห้วยแห้งและ โรงเรียนบ้านชอแป๊ะ

2.2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบพิจารณาให้ความเห็นชอบ และแก้ไขปรับปรุงในด้านภาษาและความถูกต้องในด้านโครงสร้าง

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน (ภาคผนวก) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) อยู่ระหว่าง 0.08 -1.00 พร้อมกับให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

2.2.5 พิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.6 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วตามข้อ 2.2.5 ไปทดลอง (Try out) กับ 12 โรงเรียน จำนวน 36 คน เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

2.2.7 หาความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbrach, 1990 : 202 – 204) ได้ค่าความเที่ยงแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงเท่ากับ 0.80 (ภาคผนวก ง)

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาวิจัยขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้ตอบแบบสอบถามการวิจัย โดยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เพื่อส่งไปยังสถานศึกษา สถานศึกษาละ 1 ชุด ชุดละ 3 ฉบับ ทั้งหมด 65 ชุด ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้นำชุมชนได้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเองแล้วรวบรวมส่งแบบสอบถามตอบกลับ ส่วนสถานศึกษาที่อยู่ไกลใช้วิธีเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.2 ผู้ศึกษาวิจัยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเองทั้งหมด โดยกำหนดระยะเวลาขอรับแบบสอบถามคืน ได้รับคืนมา 65 ฉบับ คิดเป็น 100 % วันที่เก็บรวบรวม 15 กรกฎาคม 2554 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2554 จากนั้นนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของข้อมูล แล้วทำการลงรหัสและวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมในเครื่องคอมพิวเตอร์ (Computer) และสถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยค่าร้อยละ

4.2 ตอนที่ 2 ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้นำชุมชนที่มีต่อสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้าน รายข้อ โดยใช้เกณฑ์และวิเคราะห์จากระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด คะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2548 : 85)

เกณฑ์กำหนดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง แบ่งเป็น 5 ระดับ คะแนนเฉลี่ยใช้ตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะมีความจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะมีความจำเป็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะมีความจำเป็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะมีความจำเป็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะมีความจำเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
หาค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (Anova) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะ
ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe)

4.3 ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ของทั้ง 12 สมรรถนะเสนอเป็นคำ
บรรยายความเรียง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่องสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยแบ่งเป็นตอนสำคัญ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(N = 195)	ร้อยละ
ชาย	107	54.87
หญิง	88	45.13
รวม	195	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.87 และเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 45.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(N = 195)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	64	32.82
30 – 40 ปี	64	32.82
41 – 50 ปี	38	19.49
51 ปีขึ้นไป	29	14.87
รวม	195	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ 30 – 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.82 เท่ากัน รองลงมา คืออายุ 41 – 50 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.49 และ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน(N = 195)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	30.26
ปริญญาตรี	102	52.31
ปริญญาโท	34	17.43
รวม	195	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 52.31 รองลงมา คือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 30.26 และปริญญาโท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน(N = 195)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	65	33.33
ครู	65	33.33
ผู้นำชุมชน	65	33.33
รวม	195	100.00

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหาร จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ครูจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และผู้นำชุมชน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (N = 195)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	24	12.31
1 – 5 ปี	128	65.64
6 – 10 ปี	25	12.82
11 – 15 ปี	18	9.23
16 – 20 ปี	-	-
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-	-
รวม	195	100.00

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 1 – 5 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 65.64 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.31 และ 11 – 15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.23 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวม

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. สมรรถนะหลัก	3.77	0.49	มาก
2. สมรรถนะประจำสายงาน	3.90	0.33	มาก
3. สมรรถนะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง	3.94	0.32	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	0.15	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่าสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สมรรถนะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.32) สมรรถนะประจำสายงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.33) และสมรรถนะหลัก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ในภาพรวม

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล	
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.63	0.75	3.77	0.69	3.92	0.65	3.77	0.70	มาก	
ด้านการบริการที่ดี	3.68	0.70	3.69	0.74	3.69	0.61	3.68	0.68	มาก	
ด้านการพัฒนาตนเอง	3.84	0.68	3.74	0.62	3.90	0.56	3.82	0.56	มาก	
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.71	0.60	3.79	0.63	3.81	0.58	3.77	0.60	มาก	
	ค่าเฉลี่ยรวม							3.77	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่าสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ของสมรรถนะหลัก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.56) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.70) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.60) และด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนงานเชิง กลยุทธ์ในการพัฒนา องค์กร	4.00	0.90	4.10	0.77	4.32	0.79	4.14	0.83	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ในการปฏิบัติ และพัฒนา งานให้บรรลุตามเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ ที่วางไว้	3.76	0.93	3.90	0.90	3.93	0.72	3.87	0.85	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรม ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพิ่ม ประสิทธิภาพของงาน	3.76	1.02	4.03	0.98	4.15	0.92	3.98	0.98	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดมีการนำเอาหลัก การประหยัดมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.36	0.97	3.41	1.02	3.67	0.93	3.48	0.98	ปาน กลาง
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล เปรียบเทียบ กับเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างต่อเนื่อง	3.24	1.09	3.43	0.99	3.55	1.15	3.55	1.08	ปาน กลาง
เฉลี่ย	3.63	0.75	3.77	0.69	3.92	0.65	3.77	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่าสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนงานเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.98) และผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติและพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามี การศึกษาความต้องการ ของผู้รับบริการแล้วนำ ข้อมูลมาปรับปรุงและ พัฒนาจัดระบบการ ให้บริการ บนพื้นฐาน ของข้อมูลความต้องการ ของผู้รับบริการใน สถานศึกษา	3.60	0.91	3.64	0.93	3.78	0.85	3.67	0.90	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความตั้งใจและ กระตือรือร้นในการ ให้บริการแก่ผู้มาใช้ บริการของสถานศึกษา	3.58	0.93	3.42	0.85	3.40	0.76	3.46	0.85	ปาน กลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษามี การศึกษา ความพอใจ ของผู้รับบริการต่อการ ใช้บริการของ สถานศึกษาเพื่อการ ปรับปรุงพัฒนาการ ให้บริการ	3.86	0.98	3.96	1.04	3.89	1.07	3.90	1.03	มาก
เฉลี่ย	3.68	0.70	3.69	0.74	3.69	0.61	3.68	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่าสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดีมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา ความพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของสถานศึกษาเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 1.03) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการแล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาจัดระบบการให้บริการ บนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.90) และผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหาร สถานศึกษาศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าร่วม ประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา และ วิธีการอื่นๆ ในการ พัฒนาการตนเองและ พัฒนางาน	3.87	0.89	3.78	0.96	3.90	0.87	3.85	0.90	มาก
2. ผู้บริหาร สถานศึกษามีการ วิเคราะห์รวบรวมและ ประมวลองค์ความรู้ ในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ	3.93	1.04	3.78	0.96	4.00	1.00	3.90	1.00	มาก
3. ผู้บริหาร สถานศึกษามีการ ติดตามความ เคลื่อนไหวแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นด้าน วิชาการกับเพื่อน ร่วมงาน	3.81	0.88	3.70	0.82	3.80	0.85	3.77	0.86	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ผู้บริหารสถานศึกษา นำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีใหม่ๆ มา ใช้ในการพัฒนาตนเอง และ พัฒนางาน เช่น มี ความรู้เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์เบื้องต้น และสามารถใช้ อินเทอร์เน็ตในการ แสวงหาความรู้ได้ด้วย ตนเอง	3.81	0.88	3.70	0.82	3.80	0.85	3.77	0.84	มาก
เฉลี่ย	3.84	0.68	3.74	0.62	3.90	0.56	3.82	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่าสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์รวบรวมและประมวลองค์ความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 1.00) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา และวิธีการอื่นๆ ในการพัฒนาการตนเองและพัฒนางานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.90) และผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามความเคลื่อนไหวแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.86) และผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาตนเองและ พัฒนางาน เช่น มีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เบื้องต้น และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.84) เท่ากันตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารแบบ ประชาธิปไตย โดยการ ส่งเสริมการทำงานเป็น ทีม รวมทั้งการทำงาน แบบรวมพลัง	3.66	0.97	3.72	0.92	3.72	0.80	3.70	0.89	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้สร้างขวัญ และ กำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ในการเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน	4.36	0.83	4.26	0.83	4.36	0.83	4.33	0.83	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน มีการยกย่อง ชมเชย มีความยืดหยุ่น ในการทำงานและ ให้ความดีความชอบ แก่ผู้มีผลงาน	3.63	0.80	3.83	0.82	3.75	0.81	3.73	0.81	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูทำงาน โดยใช้ความรู้และ ความสามารถของ ตนเอง	3.21	0.96	3.35	1.03	3.40	1.01	3.32	1.00	ปาน กลาง
เฉลี่ย	3.71	0.60	3.79	0.63	3.81	0.58	3.77	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่าสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการยกย่องชมเชย มีความยืดหยุ่นในการทำงานและให้ความดีความชอบแก่ผู้มีผลงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.81) และผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบประชาธิปไตย โดยการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการทำงานแบบรวมพลัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงานในภาพรวม

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการวิเคราะห์และ สังเคราะห์	3.79	0.61	3.77	0.71	3.75	0.70	3.77	0.67	มาก
ด้านการสื่อสารและ การจูงใจ	3.92	0.55	3.96	0.59	4.05	0.43	3.98	0.53	มาก
ด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร	3.99	0.45	3.85	0.41	3.97	0.41	3.94	0.43	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.86	0.50	3.87	0.49	3.91	0.42	3.88	0.47	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม						3.90	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่าสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ของสมรรถนะประจำสายงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.53) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.43) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.47) และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์
และสังเคราะห์

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาเพื่อจัดทำ นโยบาย และวางแผน บริหารบริหารสถาน ศึกษาและอธิบายให้แก่ บุคลากรได้เข้าใจ ทิศทางเป้าหมายของ การจัดการศึกษา ร่วมกัน	3.70	0.82	3.50	0.85	3.67	0.83	3.63	0.83	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิดทาง การศึกษา การจัดการ เรียนรู้ สามารถ ให้คำแนะนำแก่ครูได้	3.64	1.02	3.75	1.09	3.63	1.11	3.67	1.07	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ในการ พัฒนาองค์กร ทำแผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์กร	3.67	0.95	3.67	1.07	3.63	1.05	3.66	1.02	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบวิธีการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้คำแนะนำแก่ บุคลากรได้	4.15	0.75	4.16	0.83	4.09	0.93	4.13	0.84	มาก
เฉลี่ย	3.79	0.61	3.77	0.71	3.75	0.70	3.77	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ สามารถให้คำแนะนำแก่ครูได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.07) และผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กร ทำแผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรม ที่สอดคล้องกับ นโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.02) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงานด้านการสื่อสาร และการจูงใจ

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพูด เขียน สื่อสาร ในโอกาส ต่างๆ ให้บุคลากรเข้าใจ ได้อย่างรวดเร็วและ ชัดเจน	3.92	0.95	3.93	0.98	4.09	0.94	3.98	0.96	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสืบค้นข้อมูล ผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต และ สามารถนำความรู้มา แนะนำแก่บุคลากร เข้าใจได้	3.67	0.77	3.78	0.85	3.89	0.73	3.78	0.78	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจูงใจ โน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อ บรรลุจุดมุ่งหมายได้	3.80	1.06	3.98	0.92	3.89	1.00	3.89	1.01	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำในการ อภิปราย และสรุป ประเด็นในการประชุม นำเสนอแนวคิด ในที่ประชุม ในโอกาส ต่างๆ ได้อย่าง เหมาะสม	4.30	0.86	4.15	0.79	4.33	0.66	4.26	0.78	มาก
เฉลี่ย	3.92	0.55	3.96	0.59	4.05	0.43	3.98	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านการสื่อสารและการจูงใจมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม นำเสนอแนวคิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูด เขียน สื่อสาร ในโอกาสต่าง ๆ ให้นักลกรเข้าใจ ได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.96) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนา
ศักยภาพของบุคลากร

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วย แก้ปัญหาแก่บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้	4.00	1.06	4.01	0.97	3.93	1.05	3.98	1.02	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรเข้ารับการ อบรมให้มีความรู้ ทักษะในการพัฒนา ตนเองและผู้เรียน	3.87	0.96	3.81	1.10	3.92	0.92	3.87	0.99	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดอบรม ศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	3.89	0.85	3.67	0.79	3.86	0.84	3.81	0.83	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ ครูนำผลงานทาง วิชาการไปร่วมจัด นิทรรศการและ ประกวดแข่งขันทาง วิชาการในโอกาส ต่างๆ	3.90	0.97	3.98	1.00	3.76	0.87	3.88	0.95	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำ แฟ้มผลงานและจัดทำ แบบรายงานประเมิน ตนเองเพื่อแสดง ความก้าวหน้าในอาชีพ ของตน	4.21	0.81	3.93	0.91	4.40	0.70	4.18	0.83	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนิเทศควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของครูอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	4.07	0.77	3.70	0.70	3.98	0.80	3.92	0.77	มาก
เฉลี่ย	3.99	0.45	3.85	0.41	3.97	0.41	3.94	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.15 แสดงว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแฟ้มผลงานและจัดทำแบบรายงานประเมินตนเองเพื่อแสดงความก้าวหน้าในอาชีพของตน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 1.02) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงาน
ด้านการมีวิสัยทัศน์

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดแนวคิด ทิศทาง ในการ ปฏิบัติงานที่กว้างไกล ทันสมัยเป็นรูปธรรม และเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติให้สำเร็จตาม วิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้	3.76	1.10	3.89	0.77	4.01	0.78	3.89	0.89	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ ให้เหมาะสม กับสภาพการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป	3.53	1.03	3.84	0.90	3.67	1.04	3.68	0.99	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้กระบวนการ มีส่วนร่วม ในการ กำหนดวิสัยทัศน์ หรือ ทิศทางบริหารองค์กร	3.92	0.90	3.78	1.02	3.76	0.82	3.82	0.91	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดพันธกิจ และเป้าประสงค์ ในการพัฒนางาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กรและ นโยบายหน่วยงาน ต้นสังกัด	4.23	0.60	3.98	0.59	4.18	0.63	4.13	0.61	มาก
เฉลี่ย	3.86	0.50	3.87	0.49	3.91	0.42	3.88	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านการมีวิสัยทัศน์มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจ และเป้าประสงค์ในการพัฒนางานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กรและนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวคิดทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกล ทันสมัยเป็นรูปธรรมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.89) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางบริหารองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะส่วนบุคคลในภาพรวม

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านสุขภาพร่างกาย	3.79	0.67	3.81	0.52	3.89	0.52	3.83	0.57	มาก
ด้านการรู้จักวิธีป้องกัน รักษาดูแลตนเอง	3.91	0.62	3.92	0.53	3.99	0.52	3.94	0.56	มาก
ด้านการปรับตัว	4.07	0.46	4.12	0.38	4.17	0.54	4.12	0.46	มาก
ด้านทักษะในการใช้ ยานพาหนะ	3.95	0.61	3.94	0.46	3.76	0.66	3.88	0.58	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม						3.94	0.32	มาก

จากตารางที่ 4.17 แสดงว่าสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ของสมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับตัว ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.46) ด้านการรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.56) ด้านทักษะในการใช้ยานพาหนะ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.58) และด้านสุขภาพร่างกาย ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านสุขภาพร่างกาย

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีสุขภาพร่างกาย แข็งแรง สามารถที่จะ เดินทางเท้าในระยะ ไกลๆ ได้เช่น กรณีที่ จำเป็นต้องเดินทาง ขึ้น - ลงภูเขา หรือ การลาก การจูง การดัน ยานพาหนะ ระหว่าง การเดินทางโดยเฉพาะ ในช่วงฤดูฝนได้	4.07	0.77	3.70	0.70	3.98	0.80	3.92	0.77	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีโรคประจำตัวที่ ร้ายแรงหรือ โรคที่ต้อง มาพบแพทย์สม่ำเสมอ เช่น โรคหัวใจ, โรคไต โรคหอบหืด เนื่องจาก อาจเกิดการกำเริบ จะไม่สามารถส่ง โรงพยาบาลได้ ทันทั่วทั้งที่	3.76	1.10	3.89	0.77	4.01	0.78	3.89	0.89	มาก

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีภาวะทุพพลภาพ เช่น มือ แขน เท้าด้วน หรือขาดไป เนื่องจาก การเดินทางไป ปฏิบัติงานภารกิจของ โรงเรียน หรือการลง มาประชุม /อบรม วิชาการต่าง ๆ ผู้บริหารจำเป็นที่ จะต้องปฏิบัติด้วย ตนเอง เพราะบริบท แล้วบุคลากรใน โรงเรียนเล็กมักขาด แคลน กรณีจะต้องมี คนมารับ- มาส่งแล้ว จะเป็นการเพิ่มภาระ งานให้กับครูคนอื่น ๆ มากยิ่งขึ้นซึ่งจะมี ผลกระทบโดยตรงต่อ คุณภาพนักเรียน	3.53	1.03	3.84	0.90	3.67	1.04	3.68	0.99	มาก
เฉลี่ย	3.79	0.67	3.81	0.52	3.89	0.52	3.83	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.18 แสดงว่าสมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านสุขภาพมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถที่จะ เดินทางเท้าในระยะไกล ๆ ได้ เช่น กรณีที่จำเป็นต้องเดินทาง ขึ้น – ลง ภูเขา หรือ การลาก การจูง การดันยานพาหนะ ระหว่างการเดินทางโดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนได้ อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีโรคประจำตัวที่ร้ายแรง หรือโรคที่ต้องมาพบแพทย์สม่ำเสมอ เช่น โรคหัวใจ, โรคไต โรคหอบหืด เนื่องจากอาจเกิดอาการกำเริบจะไม่สามารถส่งโรงพยาบาลได้ทันทั่วทั้งที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.89) และ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีภาวะทุพพลภาพ เช่น มือ แขน เท้าด้วนหรือขาดไป เนื่องจากการเดินทางไป ปฏิบัติงานภารกิจของโรงเรียน หรือการลงมาประชุม /อบรมวิชาการต่างๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องต้อง ปฏิบัติด้วยตนเอง เพราะบริบทแล้วบุคลากรใน โรงเรียนเล็กมักขาดแคลน กรณีจะต้องมีคนมารับ- มา ส่งแล้ว จะเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครูคนอื่น ๆ มากยิ่งขึ้นซึ่งจะมีผลกระทบต่อคุณภาพ นักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.99) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านการรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้และสามารถ ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ขณะปฏิบัติงานหรือ ระหว่างเดินทาง เนื่อง อาจเกิดอุบัติเหตุกับ ตนเองได้	3.61	1.02	3.90	0.80	3.70	0.70	3.74	0.85	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเตรียมพร้อม เพื่อ รับสถานการณ์ภัย ธรรมชาติระหว่าง ปฏิบัติงาน เช่น ลมแรง พายุฝน น้ำป่า ไหลหลาก ซึ่งสามารถ ที่จะนำคณะไปพักหลบ ที่ปลอดภัยได้	3.96	0.96	3.96	0.80	4.21	0.76	4.05	0.85	

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินความเจ็บป่วยระดับความรุนแรงของการเจ็บป่วยเพื่อพิจารณาเลือกการรักษา เช่น ทานยาเองหรือไปพบแพทย์ก่อนที่อาการจะถึงขั้นรุนแรงจนไม่สามารถนำพาตนเองมาพบแพทย์ซึ่งอาจเป็นอันตรายถึงชีวิตได้	4.16	0.69	3.89	0.61	4.06	0.65	4.04	0.66	มาก
เฉลี่ย	3.91	0.62	3.92	0.53	3.99	0.52	3.94	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.19 แสดงว่าสมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติเล็กบนพื้นที่สูงด้านการรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเองมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมพร้อม เพื่อรับสถานการณ์ภัยธรรมชาติระหว่างปฏิบัติงาน เช่น ลมแรง พายุฝน น้ำป่าไหลหลาก ซึ่งสามารถที่จะนำคณะไปพักหลบที่ปลอดภัยได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินความเจ็บป่วยระดับความรุนแรงของ การเจ็บป่วย เพื่อพิจารณาเลือกการรักษา เช่น ทานยาเอง หรือไปพบแพทย์ก่อนที่อาการจะถึงขั้นรุนแรงจนไม่สามารถนำพาตนเองมาพบแพทย์ซึ่งอาจเป็นอันตรายถึงชีวิตได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้น ขณะปฏิบัติงานหรือ ระหว่างเดินทาง เนื่องจากเกิดอุบัติเหตุกับตนเองได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านการปรับตัว

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานะสถานการณ์ต่างๆ และกลุ่มคนที่หลากหลาย อาทิเช่นมีหลายชนเผ่าและหลากหลายแนวคิดได้เป็นอย่างดี	4.16	0.71	4.06	0.72	4.27	0.76	4.16	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้วิถีของชุมชนและสามารถปรับตัวเข้ากับขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี	4.01	0.78	4.16	0.80	4.12	0.78	4.10	0.78	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนรู้	4.03	0.76	4.15	0.61	4.12	0.71	4.10	0.70	มาก
เฉลี่ย	4.07	0.46	4.12	0.38	4.17	0.54	4.12	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.20 แสดงว่าสมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านการปรับตัวมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสภาวะสถานการณ์ต่าง ๆ และกลุ่มคนที่หลากหลาย อาทิเช่น มีหลายชนเผ่าและหลากหลายแนวคิดได้เป็นอย่างดีคืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้วิถีของชุมชนและสามารถปรับตัวเข้ากับขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดีคืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.78) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาประยุกต์ใช้เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.70)ตามลำดับ



ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านทักษะในการใช้ยานพาหนะ

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ จับขี่ยานพาหนะ (รถจักรยานยนต์หรือ รถยนต์) โดยเฉพาะ จักรยานยนต์ ได้เป็น อย่างดี	3.93	0.70	3.87	0.67	3.80	0.50	3.87	0.63	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะสูง ในการจับขี่ ยานพาหนะ ในลักษณะ ถนนที่เป็นทางโค้ง บนเขาสูง ซึ่งถนนเป็น ทางลูกรัง ขรุขระ หรือ เป็นถนนดินโคลน	3.89	1.10	3.84	0.79	3.58	1.14	3.77	1.03	มาก

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา								แปลผล
	ผู้บริหาร		ครู		ผู้นำชุมชน		เฉลี่ยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแก้ปัญหาใน การใช้ยานพาหนะ หรือ การซ่อมแซมเบื้องต้น ได้ หากเกิดปัญหา เช่น ยางรั่ว – ยางแตก เวลา ขับรถขึ้นเนินเขา – ลงเขา รถติดหล่ม โคลนในฤดูฝน เป็นต้น	4.03	0.80	4.12	0.73	3.90	0.94	4.02	0.83	มาก
เฉลี่ย	3.95	0.61	3.94	0.46	3.76	0.66	3.88	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.21 แสดงว่าสมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติเล็กน้อยที่สูงสุดด้านทักษะในการใช้ยานพาหนะ มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติเล็กน้อยที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในการใช้ยานพาหนะ หรือการซ่อมแซมเบื้องต้นได้ หากเกิดปัญหา เช่น ยางรั่ว – ยางแตก เวลาขับรถขึ้นเนินเขา – ลงเขา รถติดหล่มโคลนในฤดูฝน เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการขับจักรยานพาหนะ(รถจักรยานยนต์หรือรถยนต์) โดยเฉพาะจักรยานยนต์ ได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะสูง ในการขับจักรยานพาหนะ ในลักษณะถนนที่เป็นทางโค้ง บนเขาสูง ซึ่งถนนเป็นทางลูกรัง ขรุขระ หรือเป็นถนนดินโคลน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 1.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความ
 คิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหาร
 สถานศึกษาโดยรวม

รายการ	ผลการทดสอบ		df
	ค่าความแปรปรวน		
	F	sig	
สมรรถนะหลัก			
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2.942	0.055	194
การบริการที่ดี	0.005	0.995	194
การพัฒนาตนเอง	1.086	0.340	194
การทำงานเป็นทีม	0.419	0.658	194
เฉลี่ยรวม	1.247	0.290	194
สมรรถนะประจำสายงาน			
การวิเคราะห์และสังเคราะห์	0.052	0.949	194
การสื่อสารและการจูงใจ	0.963	0.384	194
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	2.040	0.133	194
การมีวิสัยทัศน์	0.166	0.847	194
เฉลี่ยรวม	0.576	0.558	194
สมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร			
สถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง			
สุขภาพร่างกาย	0.511	0.601	194
การรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง	0.375	0.688	194
การปรับตัว	0.783	0.459	194
ทักษะในการใช้ยานพาหนะ	2.211	0.112	194
เฉลี่ยรวม	0.089	0.915	194
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	1.005	0.368	194

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น
ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม พบว่า
ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
สมรรถนะหลักสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษานาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.23 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

รายการ	ผลการทดสอบ		df
	ค่าความแปรปรวน		
	F	sig	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนงานเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร	2.589	0.078	194
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ในการปฏิบัติ และพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่วางไว้	0.712	0.492	194
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่ๆมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพ ของงาน	2.618	0.076	194
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดมีการนำเอาหลักการ ประหยัดมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1.856	0.159	194
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างต่อเนื่อง	1.324	0.268	194
เฉลี่ยรวม	2.942	0.055	194

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น
ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะหลัก
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวม พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ซึ่งทุกรายการไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี

รายการ	ผลการทดสอบ		df
	ค่าความแปรปรวน		
	F	sig	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาความต้องการของ ผู้รับบริการแล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาจัดระบบ การให้บริการ บนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของ ผู้รับบริการในสถานศึกษา	0.752	0.473	194
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและกระตือรือร้น ในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการของสถานศึกษา	0.907	0.405	194
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา ความพอใจของ ผู้รับบริการต่อการให้บริการของสถานศึกษา เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ	0.186	0.830	194
เฉลี่ยรวม	0.005	0.995	194

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น
ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะหลัก
ด้านการบริการที่ดี โดยรวม พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ซึ่งทุกรายการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง

รายการ	ผลการทดสอบ		df
	ค่าความแปรปรวน		
	F	sig	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา และวิธีการอื่นๆ ในการพัฒนาการตนเองและพัฒนา	0.321	0.726	194
งาน			
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์รวบรวมและประมวลองค์ความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	0.797	0.452	194
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามความเคลื่อนไหวแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน	1.116	0.330	194
4. ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาตนเองและ พัฒนางาน เช่น มีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เบื้องต้น และสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง	0.303	0.739	194
เฉลี่ยรวม	1.086	0.340	194

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวม พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งทุกรายการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม

รายการ	ผลการทดสอบ		df
	ค่าความแปรปรวน		
	F	sig	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบ ประชาธิปไตย โดยการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการทำงานแบบรวมพลัง	0.101	0.904	194
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างขวัญ และกำลังใจ แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	0.358	0.700	194
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการยกย่องชมเชยมีความยืดหยุ่นในการทำงานและ ให้ความสำคัญความชอบแก่ผู้มีผลงาน	1.005	0.368	194
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานโดยใช้ ความรู้และความสามารถของตนเอง	0.596	0.552	194
เฉลี่ยรวม	0.419	0.658	194

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น
ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะหลัก
ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ซึ่งทุกรายการไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

รายการ	ผลการทดสอบ		df
	ค่าความแปรปรวน		
	F	sig	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อจัดทำนโยบาย และวางแผนบริหารบริหารสถานศึกษาและอธิบายให้แก่บุคลากรได้เข้าใจทิศทางการศึกษาและการจัดการศึกษาร่วมกัน	1.081	0.341	194
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ สามารถให้คำแนะนำแก่ครูได้	0.253	0.777	194
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กร ทำแผนปฏิบัติการ โครงการกิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร	0.044	0.957	194
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้	0.151	0.860	194
เฉลี่ยรวม	0.052	0.949	194

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวม พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งทุกรายการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานด้านการสื่อสารและการจูงใจ

รายการ	ผลการทดสอบ		df
	ค่าความแปรปรวน		
	F	sig	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูด เขียน สื่อสาร ในโอกาสต่างๆ ให้บุคลากรเข้าใจ ได้อย่างรวดเร็ว และชัดเจน	0.615	0.542	194
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสืบค้นข้อมูลผ่าน เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และสามารถนำความรู้ มาแนะนำแก่บุคลากรเข้าใจได้	1.212	0.300	194
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้ ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายได้	0.538	0.585	194
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการอภิปราย และ สรุปประเด็นในการประชุม นำเสนอแนวคิดในที่ ประชุม ในโอกาสต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	1.045	0.354	194
เฉลี่ยรวม	0.963	0.384	194

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นครู
ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะประจำ
สายงานด้านการสื่อสารและการจูงใจโดยรวม พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 โดยมีข้อสังเกตในข้อรายการพบว่าทุกรายการไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

รายการ	ผลการทดสอบ		df
	ค่าความแปรปรวน		
	F	sig	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้	0.101	0.904	194
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมให้มีความรู้ ทักษะในการพัฒนาตนเองและผู้เรียน	0.190	0.827	194
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรม ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1.281	0.280	194
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลงานทางวิชาการไปร่วมจัดนิทรรศการและประกวดแข่งขันทางวิชาการในโอกาสต่างๆ	0.845	0.431	194
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแฟ้มผลงานและจัดทำแบบรายงานประเมินตนเองเพื่อแสดงความก้าวหน้าในอาชีพของตน	5.248	0.006*	194
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.150	0.017*	194
เฉลี่ยรวม	2.040	0.133	194

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยรวม พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีข้อสังเกตในข้อ5และ6 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแฟ้มผลงานและจัดทำแบบรายงานประเมินตนเองเพื่อแสดงความก้าวหน้าในอาชีพของตน

และผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู
 อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานด้านการมีวิสัยทัศน์

รายการ	ผลการทดสอบ		df
	ค่าความแปรปรวน		
	F	sig	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวคิดทิศทาง ในการปฏิบัติงานที่กว้างไกล ทันสมัยเป็นรูปธรรม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้	1.221	0.297	194
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	1.553	0.214	194
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางบริหารองค์กร	0.549	0.578	194
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจ และ เป้าประสงค์ ในการพัฒนางานสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ ขององค์กรและนโยบายหน่วยงาน ต้นสังกัด	2.955	0.054	194
เฉลี่ยรวม	0.166	0.847	194

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นครู
 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะประจำ
 สายงานด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวม พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 0.05 โดยมีข้อสังเกตในข้อรายการ พบว่าทุกรายการไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะส่วนบุคคล ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านสุขภาพ

รายการ	ผลการทดสอบ		df
	ค่าความแปรปรวน		
	F	sig	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถที่จะ เดินทางเท้าในระยะไกลๆได้เช่น กรณีที่ จำเป็นต้องเดินทาง ขึ้น – ลง ภูเขา หรือ การลาก การจูง การดันยานพาหนะ ระหว่างการเดินทาง โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนได้	4.150	0.017*	194
2. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีโรคประจำตัวที่ร้ายแรง หรือโรคที่ต้องมาพบแพทย์สม่ำเสมอ เช่น โรคหัวใจ , โรคไต โรคหอบหืด เนื่องจากอาจเกิดอาการกำเริบ จะไม่สามารถส่งโรงพยาบาลได้ทันท่วงที	1.221	0.297	194
3. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีภาวะทุพพลภาพ เช่น มือ แขน เท้าด้วนหรือขาดไป เนื่องจากการเดินทางไป ปฏิบัติงานภารกิจของโรงเรียน หรือการลงมาประชุม / อบรมวิชาการต่าง ๆ ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติ ด้วยตนเอง เพราะบริบทแล้วบุคลากรใน โรงเรียนเล็ก มักขาดแคลน กรณีจะต้องมีคนมารับ- มาส่งแล้ว จะเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครูคนอื่น ๆ มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลกระทบ โดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน	1.553	0.214	194
เฉลี่ยรวม	0.511	0.601	194

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านสุขภาพโดยรวม พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีข้อสังเกตในข้อรายการ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถที่จะ เดินทางเท้าในระยะไกลๆได้เช่น กรณีที่จำเป็นต้องเดินทาง ขึ้น – ลง ภูเขา หรือ การลาก การจูง การดันยานพาหนะ ระหว่างการเดินทาง โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.32 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะส่วนบุคคล ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านการรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง

รายการ	ผลการทดสอบ		df
	ค่าความแปรปรวน		
	F	sig	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้น ขณะปฏิบัติงานหรือ ระหว่างเดินทาง เนื่องจากเกิดอุบัติเหตุกับตนเองได้	1.986	0.140	194
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมพร้อม เพื่อรับสถานการณ์ภัยธรรมชาติระหว่างปฏิบัติงาน เช่น ลมแรง พายุฝน น้ำป่าไหลหลาก ซึ่งสามารถที่จะนำคณะไปพักหลบที่ปลอดภัยได้	1.815	0.166	194
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินความเจ็บป่วยระดับความรุนแรงของ การเจ็บป่วย เพื่อพิจารณาเลือกการรักษา เช่นทานยาเอง หรือไปพบแพทย์ ก่อนที่อาการจะถึงขั้นรุนแรงจนไม่สามารถนำพาตนเองมาพบแพทย์ซึ่งอาจเป็นอันตรายถึงชีวิตได้	2.925	0.056	194
เฉลี่ยรวม	0.375	0.688	194

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านการรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง โดยรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีข้อสังเกตในข้อรายการ พบว่าทุกรายการไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านการปรับตัว

รายการ	ผลการทดสอบ		df
	ค่าความแปรปรวน		
	F	sig	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับทุก สถานะสถานการณ์ต่างๆและกลุ่มคนที่หลากหลาย อาทิเช่นมีหลายชนเผ่าและหลากหลายแนวคิดได้เป็น อย่างดี	1.393	0.251	194
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้วิถีของชุมชน และสามารถปรับตัวเข้ากับขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี	0.653	0.522	194
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่ ในชุมชนมาประยุกต์ใช้ป็นสื่อในการจัดการเรียนรู้	0.537	0.586	194
เฉลี่ยรวม	0.783	0.459	194

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นครู
ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะอื่น ๆ
ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านการปรับตัว โดยรวมพบว่าไม่มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งทุกรายการไม่มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 ค่าความแปรปรวนของสมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านทักษะในการใช้ยานพาหนะ

รายการ	ผลการทดสอบ		df
	ค่าความแปรปรวน		
	F	sig	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการขับขี่ ยานพาหนะ(รถจักรยานยนต์หรือรถยนต์)โดยเฉพาะ จักรยานยนต์ได้เป็นอย่างดี	0.778	0.461	194
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะสูง ในการขับขี่ ยานพาหนะ ในลักษณะถนนที่เป็นทางโค้ง บนเขาสูง ซึ่งถนนเป็นทางลูกรัง ขรุขระ หรือเป็น ถนนดินโคลน	1.697	0.186	194
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในการใช้ ยานพาหนะ หรือการซ่อมแซมเบื้องต้นได้ หากเกิด ปัญหา เช่น ยางรั่ว – ยางแตก เวลาขับรถขึ้นเนินเขา – ลงเขา รถติดหล่มโคลนในฤดูฝน เป็นต้น	1.084	0.340	194
เฉลี่ยรวม	2.211	0.112	194

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น
ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะอื่นๆ
ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านทักษะในการใช้ยานพาหนะ โดยรวม
พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งทุกรายการไม่พบความ
แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ข้อมูลที่ได้ผู้ศึกษาได้นำมารายงานเป็นแบบบรรยายตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เสนอว่า

1. สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์พบว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน จำนวน 12 คน และมีการนำหลักการประหยัคมาใช้ในการปฏิบัติงานจำนวน 8 คน
2. สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี พบว่ามีความเต็มใจในการบริการให้ใช้สถานที่ และอุปกรณ์ของโรงเรียน โดยเฉพาะหอประชุมในวันสำคัญต่าง ๆ จำนวน 3 คน การจัดให้นักเรียนออกเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ให้ชุมชน เช่น รมรงค์ยาเสพติด จำนวน 6 คน
3. สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าผู้บริหารมีการศึกษาหาความรู้ด้วยการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา จำนวน 5 คน สนใจความเคลื่อนไหวทางการศึกษาแลกเปลี่ยนความรู้ในหมู่เพื่อนร่วมงาน จำนวน 2 คน
4. สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารมีการแสดงบทบาทในโอกาสต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมดีแล้ว จำนวน 6 คน มีการส่งเสริมระบบประชาธิปไตยในโรงเรียน จำนวน 4 คน
5. สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางการบริหาร จำนวน 2 คน สามารถแนะนำความรู้แก่ครูได้ จำนวน 3 คน
6. สมรรถนะประจำสายงานด้านการสื่อสารและการจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ยังสื่อสารบางประเด็นไม่ค่อยชัดเจน เช่นการทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 3 คน
7. สมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารยังไม่ค่อยพาครูไปทัศนศึกษา ดูงาน จำนวน 2 คน ขาดการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน จำนวน 2 คน
8. สมรรถนะประจำสายงานด้านการมีวิสัยทัศน์พบว่า ผู้บริหารใช้กระบวนการมีส่วนร่วม จำนวน 3 คน สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ จำนวน 1 คน
9. สมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านสุขภาพร่างกายพบว่า สามารถที่จะ เดินทางเท้าในระยะไกลๆได้ จำนวน 2 คน
10. สมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านการรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเองพบว่า ผู้บริหารสามารถระวังป้องกันและการรักษาตนเองจากสิ่งอันตรายและอุบัติเหตุได้ จำนวน 3 คน

11. สมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านการปรับตัวพบว่า ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดี จำนวน 2 คน

12. สมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านทักษะในการใช้ยานพาหนะพบว่าผู้บริหารสามารถขับขี่ยานพาหนะได้ทุกชนิดและสามารถซ่อมเครื่องยนต์ได้หากเกิดการขัดข้อง จำนวน 3 คน



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงตามความคิดเห็นของครู ผู้นำชุมชน และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคล ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง มีสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้นำชุมชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้นำชุมชน ต่อสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 79 คน ครู 79 คน และผู้นำชุมชน 79 คนที่สอนหรืออาศัยบริเวณสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอปาย อำเภอปางมะผ้า อำเภอขุนยวม จำนวน 79 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 237 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 65 คน ครู 65 คน และผู้นำชุมชน 65 คน ที่สอนหรืออำนวยการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอป่าปาย อำเภอปางมะผ้า อำเภอขุนยวม จำนวน 79 โรงเรียน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 65 โรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 195 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษาด้านต่าง ๆ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประเมินเกี่ยวกับ สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร จำนวน 12 สมรรถนะ จำแนกเป็นสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะประกอบด้วย 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การบริการที่ดี 3.การพัฒนาตนเอง 4.การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1.การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2.การสื่อสารและการจูงใจ 3.การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4.การมีวิสัยทัศน์ และสมรรถนะส่วนบุคคล ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1.สุขภาพร่างกาย 2.การรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง 3.การปรับตัว 4.ทักษะในการใช้ยานพาหนะ

ตอนที่ 3 แสดงความคิดเห็นปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของทั้ง 12 สมรรถนะ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1) ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขออนุญาต ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ได้ตอบแบบสอบถามการวิจัย

2) ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เพื่อส่งไปยังสถานศึกษา สถานศึกษาละ 1 ชุด ชุดละ 3 ฉบับ ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้นำชุมชน ได้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วรวบรวมส่งแบบสอบถามตอบกลับ ส่วนสถานศึกษาที่อยู่ไกลใช้วิธีเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเมื่อได้รับข้อมูลกลับมาจะนำมาลงรหัสข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายความเรียง
- 2) ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้นำชุมชนที่มีต่อสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของครู ผู้นำชุมชนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง โดยใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายเป็นความเรียง
- 3) ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ของทั้ง 12 สมรรถนะ เสนอเป็นคำบรรยายความเรียง

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 สมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง

ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.32) สมรรถนะประจำสายงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.33) และสมรรถนะหลัก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

- 1) สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนงานเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.98) และผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติและพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

2) สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา ความพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของสถานศึกษา เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 1.03) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการแล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาจัดระบบการให้บริการ บนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.90) และผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

3) สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์รวบรวมและประมวลองค์ความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 1.00) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา และวิธีการอื่นๆ ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.90) และผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดตามความเคลื่อนไหวแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

4) สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการยกย่องชมเชย มีความยืดหยุ่นใน

การทำงานและให้ความดีความชอบแก่ผู้มีผลงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.81) และผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบประชาธิปไตย โดยการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการทำงานแบบรวมพลัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

5) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ สามารถให้คำแนะนำแก่ครูได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.07) และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กร ทำแผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.02) ตามลำดับ

6) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม นำเสนอแนวคิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูด เขียน สื่อสาร ในโอกาสต่างๆ ให้บุคลากรเข้าใจ ได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.96) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.01) ตามลำดับ

7) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำเพิ่มผลงานและจัดทำแบบรายงานประเมินตนเองเพื่อแสดงความก้าวหน้าในอาชีพของตน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 1.02) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

8) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจ และเป้าประสงค์ ในการพัฒนา สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กรและนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวคิดทิศทางการปฏิบัติงานที่ กว้างไกล ทันสมัยเป็นรูปธรรมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.89) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางบริหารองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

9) สมรรถนะส่วนบุคคล ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบน พื้นที่สูง ด้านสุขภาพ มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกาย แข็งแรง สามารถที่จะ เดินทางทำในระยะไกล ๆ ได้ เช่น กรณีที่จำเป็นต้องเดินทาง ขึ้น - ลงภูเขา หรือ การลาก การจูง การดันยานพาหนะ ระหว่างการเดินทางโดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนได้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีโรคประจำตัวที่ร้ายแรงหรือ โรคที่ต้องมาพบแพทย์สม่ำเสมอ เช่น โรคหัวใจ, โรคไต โรคหอบหืด เนื่องจากอาจเกิดอาการกำเริบจะ ไม่สามารถส่งโรงพยาบาลได้ทันทั่วทั้งที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.89) และผู้บริหาร สถานศึกษาไม่มีภาวะทุพพลภาพ เช่น มือ แขน เท้าด้วนหรือขาดไป เนื่องจากการเดินทางไป ปฏิบัติงานภาระกิจของโรงเรียน หรือการลงมาประชุม/อบรมวิชาการต่าง ๆ ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้อง ปฏิบัติด้วยตนเอง เพราะบริบทแล้วบุคลากรในโรงเรียนเล็กมักขาดแคลน กรณีจะต้องมีคนมารับ- มาส่งแล้ว จะเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครูคนอื่น ๆ มากยิ่งขึ้นซึ่งจะมีผลกระทบต่อคุณภาพ นักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.99) ตามลำดับ

10) สมรรถนะส่วนบุคคล ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก บนพื้นที่สูง ด้านการรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมพร้อม เพื่อรับสถานการณ์ภัยธรรมชาติระหว่างปฏิบัติงาน เช่น ลม แรงแพายุฝน น้ำป่าไหลหลาก ซึ่งสามารถที่จะนำคณะไปพักหลบที่ปลอดภัยได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินความเจ็บป่วยระดับ

ความรุนแรงของ การเจ็บป่วย เพื่อพิจารณาเลือกการรักษา เช่นทานยาเอง หรือ ไปพบแพทย์ ก่อนที่อาการจะถึงขั้นรุนแรงจนไม่สามารถนำพาตนเองมาพบแพทย์ซึ่งอาจเป็นอันตรายถึงชีวิตได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้น ขณะปฏิบัติงานหรือ ระหว่างเดินทาง เนื่องจากเกิดอุบัติเหตุกับตนเองได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

11) สมรรถนะส่วนบุคคล ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก บนพื้นที่สูง ด้านการปรับตัว มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานะสถานการณ์ต่าง ๆ และกลุ่มคนที่หลากหลาย อาทิเช่น มีหลายชนเผ่าและหลากหลายแนวคิดได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้วิถีของชุมชนและสามารถปรับตัวเข้ากับขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.78) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

12) สมรรถนะส่วนบุคคล ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก บนพื้นที่สูง ด้านทักษะในการใช้ยานพาหนะ มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก บนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในการใช้ยานพาหนะ หรือการซ่อมแซมเบื้องต้นได้ หากเกิดปัญหา เช่น ยางรั่ว – ยางแตก เวลาขับรถขึ้นเนินเขา – ลงเขา รถติดหล่มโคลนในฤดูฝน เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจับจี่ยานพาหนะ (รถจักรยานยนต์หรือรถยนต์) โดยเฉพาะจักรยานยนต์ได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะสูง ในการจับจี่ยานพาหนะ ในลักษณะถนนที่เป็นทางโค้ง บนเขาสูง ซึ่งถนนเป็นทางลูกรัง ขรุขระ หรือเป็นถนนดินโคลน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 1.03) ตามลำดับ

1.3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้นำชุมชน ต่อสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

1.3.3 ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์พบว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน จำนวน 12 คน และมีการนำหลักการประหยัคมาใช้ในการปฏิบัติงานจำนวน 8 คน
- 2) สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี พบว่ามีความเต็มใจ ในการบริการให้ใช้สถานที่และอุปกรณ์ของโรงเรียน โดยเฉพาะหอประชุมในวันสำคัญต่าง ๆ จำนวน 3 คน การจัดให้นักเรียนออกเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ให้ชุมชน เช่น รมรงค์ยาเสพติด จำนวน 6 คน
- 3) สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้บริหารมีการศึกษาหา ความรู้ด้วยการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา จำนวน 5 คน สนใจความเคลื่อนไหวทางการศึกษา แลกเปลี่ยนความรู้ในหมู่เพื่อนร่วมงาน จำนวน 2 คน
- 4) สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารมีการแสดง บทบาทในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมดีแล้ว จำนวน 6 คน มีการส่งเสริมระบบประชาธิปไตย ในโรงเรียน จำนวน 4 คน
- 5) สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางการบริหาร จำนวน 2 คน สามารถแนะนำความรู้แก่ครูได้ จำนวน 3 คน
- 6) สมรรถนะประจำสายงานด้านการสื่อสารและการจูงใจ พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษายังสื่อสารบางประเด็นไม่ค่อยชัดเจน เช่นการทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 3 คน
- 7) สมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหาร ยังไม่ค่อยพาครูไปทัศนศึกษา ดูงาน จำนวน 2 คน ขาดการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน จำนวน 2 คน
- 8) สมรรถนะประจำสายงานด้านการมีวิสัยทัศน์พบว่า ผู้บริหารใช้ กระบวนการมีส่วนร่วม จำนวน 3 คน สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ได้ จำนวน 1 คน
- 9) สมรรถนะส่วนบุคคล ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบน พื้นที่สูงด้านสุขภาพร่างกายพบว่า สามารถที่จะ เดินทางทำในระยะเวลาไกลๆได้ จำนวน 2 คน
- 10) สมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก บนพื้นที่สูงด้านการรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเองพบว่า ผู้บริหารสามารถระวังป้องกันและการ รักษาตนเอง จากสิ่งอันตรายและอุบัติเหตุได้ จำนวน 3 คน

11) สมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านการปรับตัวพบว่า ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดี จำนวน 2 คน

12) สมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านทักษะในการใช้ยานพาหนะพบว่าผู้บริหารสามารถขับจักรยานพาหนะได้ทุกชนิดและสามารถซ่อมเครื่องยนต์ได้หากเกิดการขัดข้อง จำนวน 3 คน

2. อภิปรายผล

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาครู และผู้นำชุมชนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักสมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเหตุผลที่สมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง มีความจำเป็นมากกว่าเมื่อเทียบกับสมรรถนะด้านอื่น คือสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานทั้ง อาจเป็นเพราะสภาพบริบทของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง ต่างกับบริบทของโรงเรียนทั่ว ๆ ไป เนื่องจากตั้งอยู่ในป่าลึกและเทือกเขาสูง ห่างไกลความเจริญ พื้นที่กันดาร มีหลายชนเผ่ามีความหลากหลายทั้งทางภาษาและวัฒนธรรม มีการใช้ภาษาท้องถิ่นมากกว่าภาษาไทย ประชากรที่อาศัยบนพื้นที่สูงนั้นมีฐานะยากจน ไม่สามารถสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาของบุตรหลานได้และที่สำคัญสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง มีการบริหารจัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบภายใต้ข้อจำกัดหลายอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุประวีณ์ อิศระมโนรส (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 สมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะหลักตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิระเชษฐ ฮาดวิเศษ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ “มาก” และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับ “มาก” ทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นว่าต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จากสูงสุดไปหาต่ำสุดตามลำดับดังนี้ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมและการมีวิสัยทัศน์ มีลำดับเฉลี่ยเท่ากับ 3 อันดับ และรองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การบริการที่ดีและการสื่อสารและจูงใจตามลำดับ

2.3 สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนงานเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติและพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่วางไว้ อยู่ในระดับมากตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเต็มศิริ บุญชูช่วย (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.4 สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา ความพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการแล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาจัดระบบการให้บริการ บนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันชัย บุญทอง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลัก

ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรกคือ มาตรฐานที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาตรฐานที่ 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และมาตรฐานที่ 2 การบริการที่ดี ตามลำดับส่วนความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวปฏิรูปการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ มาตรฐานที่ 8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มาตรฐานที่ 2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา และมาตรฐานที่ 1 หลักและกระบวนการการบริหารการศึกษาจำแนกตามลำดับผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียนพบว่าส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

2.5 สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์รวบรวมและประมวลองค์ความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา และวิธีการอื่นๆ ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก (และผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามความเคลื่อนไหวแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญมน ผลพูน (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากู๋เก็ด ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากู๋เก็ด มีสมรรถนะในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.6 สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการยกย่องชมเชย มีความยืดหยุ่นในการทำงานและให้ความสำคัญความชอบแก่ผู้มีผลงาน อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบประชาธิปไตย โดยการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการทำงานแบบรวมพลัง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันชัย บุญทอง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลัก

ผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรกคือ มาตรฐานที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาตรฐานที่ 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และมาตรฐานที่ 2 การบริการที่ดี ตามลำดับส่วนความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวปฏิรูปการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ มาตรฐานที่ 8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มาตรฐานที่ 2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา และมาตรฐานที่ 1 หลักและกระบวนการการบริหารการศึกษาจำแนกตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน พบว่าส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

2.7 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ สามารถให้คำแนะนำแก่ครูได้ อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กร ทำแผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ “มาก”

2.8 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม นำเสนอแนวคิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูด เขียน สื่อสารในโอกาสต่าง ๆ ให้บุคลากรเข้าใจ ได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.01) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันชัย

บุญทอง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรกคือ มาตรฐานที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาตรฐานที่ 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และมาตรฐานที่ 2 การบริการที่ดี ตามลำดับส่วนความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวปฏิรูปการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ มาตรฐานที่ 8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มาตรฐานที่ 2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา และมาตรฐานที่ 1 หลักและกระบวนการการบริหารการศึกษาจำแนกตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียนพบว่าส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

2.9 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแฟ้มผลงานและจัดทำแบบรายงานประเมินตนเองเพื่อแสดงความก้าวหน้าในอาชีพของตน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้ อยู่ในระดับมาก และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ “มาก”

2.10 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจ และเป้าประสงค์ ในการพัฒนางานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กรและนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวคิดทิศทางการปฏิบัติงานที่กว้างไกล ทันสมัยเป็นรูปธรรมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางบริหารองค์กร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของวีระเชษฐ ฮาดวิเศษ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรกคือ มาตรฐานที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาตรฐานที่ 3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และมาตรฐานที่ 2 การบริการที่ดี ตามลำดับส่วนความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ มาตรฐานที่ 8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มาตรฐานที่ 2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา และมาตรฐานที่ 1 หลักและกระบวนการการบริหารการศึกษาจำแนกตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียนพบว่าส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

2.11 สมรรถนะส่วนบุคคล ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ด้านสุขภาพ มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถที่จะ เดินทางเท้าในระยะไกล ๆ ได้ เช่น กรณีที่จำเป็นต้องเดินทาง ขึ้น – ลง ภูเขา หรือ การลาก การจูง การค้น ยานพาหนะ ระหว่างการเดินทางโดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีโรคประจำตัวที่ร้ายแรงหรือโรคที่ต้องมาพบแพทย์สม่ำเสมอ เช่น โรคหัวใจ , โรคไต โรคหอบหืด เนื่องจากอาจเกิดอาการกำเริบจะไม่สามารถส่งโรงพยาบาลได้ทันท่วงที อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีภาวะทุพพลภาพ เช่น มือ แขน เท้าด้วนหรือขาดไป เนื่องจากการเดินทางไปปฏิบัติงานภารกิจของโรงเรียน หรือการลงมาประชุม /อบรมวิชาการต่าง ๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องปฏิบัติด้วยตนเอง เพราะบริบทแล้วบุคลากรในโรงเรียนเล็กมักขาดแคลน กรณีจะต้องมีคนมารับ- มาส่งแล้ว จะเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครูคนอื่น ๆ มากยิ่งขึ้นซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเต็มศิริ บุญชูช่วย (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.12 สมรรถนะส่วนบุคคล ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ด้านการรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมพร้อมเพื่อรับสถานการณ์ภัยธรรมชาติระหว่างปฏิบัติงาน เช่น ลมแรง พายุฝน น้ำป่าไหลหลาก ซึ่งสามารถที่จะนำคณะไปพักหลบที่ปลอดภัยได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินความเจ็บป่วยระดับความรุนแรงของ การเจ็บป่วย เพื่อพิจารณาเลือกการรักษา เช่น ทานยาเอง หรือ ไปพบแพทย์ ก่อนที่อาการจะถึงขั้นรุนแรงจนไม่สามารถนำพาตนเองมาพบแพทย์ซึ่งอาจเป็นอันตรายถึงชีวิตได้ อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้น ขณะปฏิบัติงานหรือ ระหว่างเดินทาง เนื่องจากเกิดอุบัติเหตุกับตนเองได้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันชัย บุญทอง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรกคือ มาตรฐานที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาตรฐานที่ 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และมาตรฐานที่ 2 การบริการที่ดี ตามลำดับส่วนความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวปฏิรูปการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ มาตรฐานที่ 8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มาตรฐานที่ 2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา และมาตรฐานที่ 1 หลักและกระบวนการการบริหารการศึกษาจำแนกตามลำดับผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียนพบว่าส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

2.13 สมรรถนะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงด้านการปรับตัว มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานะการณ์ต่าง ๆ และกลุ่มคนที่หลากหลาย อาทิเช่น มีหลายชนเผ่าและหลากหลายแนวคิดได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้วิถีของชุมชนและสามารถปรับตัวเข้ากับขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเต็มศิริ บุญชูช่วย (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.14 สมรรถนะส่วนบุคคล ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ด้านทักษะในการใช้ยานพาหนะ มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในการใช้ยานพาหนะ หรือการซ่อมแซมเบื้องต้นได้ หากเกิดปัญหา เช่น ขางรั่ว-ขางแตก เวลาขับรถ ขึ้นเนินเขา-ลงเขา รถติดหล่มโคลนในฤดูฝน เป็นต้น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการขับขี่ยานพาหนะ (รถจักรยานยนต์หรือรถยนต์) โดยเฉพาะจักรยานยนต์ ได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะสูง ในการขับขี่ยานพาหนะ ในลักษณะถนนที่เป็นทางโค้ง บนเขาสูง ซึ่งถนนเป็นทางลูกรัง ขรุขระ หรือเป็นถนนดินโคลน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันชัย บุญทอง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรกคือ มาตรฐานที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาตรฐานที่ 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และมาตรฐานที่ 2 การบริการที่ดี ตามลำดับส่วนความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวปฏิรูปการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการได้รับการพัฒนา มากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ มาตรฐานที่ 8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มาตรฐานที่ 2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา และมาตรฐานที่ 1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา จำแนกตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา จำแนกตามประเภท วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียนพบว่าส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

3.1.1 ในด้านสมรรถนะหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการพัฒนาตนเองพร้อมที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร โดยเฉพาะและรู้เข้าใจในบริบทสภาพแวดล้อม สังคมวัฒนธรรมของชุมชนเป็นอย่างดี

3.1.2 ในด้านสมรรถนะประจำสายงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารและเข้าใจภาษาที่ใช้ในท้องถิ่นนั้นได้ดี และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สูงและกันดารนั้นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

3.1.3 ในด้านสมรรถนะส่วนบุคคล ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และเรียนรู้วิถีชีวิตของชนเผ่าในชุมชนนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี

3.1.4 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแฟ้มผลงาน แบบรายงานประเมินตนเองเพื่อแสดงความก้าวหน้าในอาชีพของตน และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ สำหรับผู้ที่ประสงค์จะทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ดังนี้

3.2.1 ควรมีการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นอื่นๆ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสหรือโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านความรู้และทักษะที่นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ควรได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริมเป็นพิเศษในการเข้ามาเรียนร่วมกับนักเรียนกลุ่มโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ในระดับช่วงชั้นที่ 3

3.2.2 ศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารที่อยู่ในเขตพื้นที่ นอกเขตพื้นที่ และมาจากจังหวัดอื่น ในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2549). *แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงแรงงาน. (2549). *สมรรถนะด้านความรู้ในการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เดียนสโตร์.
- กนกอร สมปราชญ์. (2548). *การพัฒนาหลักสูตรอบรมเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการประจำ ศูนย์ปฏิบัติการต่อผู้เอาชนยะสาเขตจังหวัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี) ไม่ได้ตีพิมพ์*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- จีระ งามศิลป์. (2550). *คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดที่ 3* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชูชัย สมितिโก. (2550). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ* กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เต็มศิริ บุญชูช่วย. (2552). *สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) ไม่ได้ตีพิมพ์*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). *การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management) รวมบทความวิชาการ 100 ปีรัฐประศาสนศาสตร์ไทย ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- เทียน ทองแก้ว. (2550). *ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป*. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ธนสาร บัดลิ่งก์ปัทมา. (2552). *ทักษะการบริหารสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก The City Journal*
- ชัยมน ผลพุด. (2553). *สมรรถนะในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากว๋งใต้ (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) ไม่ได้ตีพิมพ์*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- ธีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2548). *วิธีสถิติวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). *แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ: (เอกสารอัดสำเนา).
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2550). *การพัฒนาตน*. ราชบุรี: สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- วันชัย บุญทอง (2548) “ความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวปฏิรูประบบราชการและปฏิรูปการศึกษา” รายงานการศึกษาอิสระ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- วีระเชษฐ ฮาดวิเศษ. (2550). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3* (รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กรุงเทพมหานคร เอกสารอัดสำเนา*
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548) *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning* กรุงเทพฯ: สิริวัฒนาอินเตอร์พรีนซ์.
- สุประวีณ์ อิศระมโนรส. (2554). *สมรรถนะทางการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการศูนย์วิจัยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *ทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: ร.พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- _____. (2550). *สมรรถนะการบริหาร*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1. (2552). *เอกสารประกอบ การจัดทำแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะ 3 ปี (2553 – 2555)*. กรุงเทพฯ: (เอกสารอัดสำเนา).
- _____. (2553). *แม่ฮ่องสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สารคดี ด้านสุทธาการพิมพ์ (เอกสารอัดสำเนา).

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1. (2556). *คู่มือโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สารคดี ด้านสุขภาพการพิมพ์ (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2545). *ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา : กรอบและแนวการดำเนินงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง* Chulalongkorn Review.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2553). เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2556 จาก <http://www.peoplevalue.co.th/>.
- เอนกลาง สุทธิพันธ์. (2548). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A guide for Effective Management*. New York : Jehu Wiley & Sons.
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of Psychology Testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.
- Dales, M and Hes, K. (1995). *Creating Training miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- McClelland David.C. (1973). *Testing for Competency rather than for Intelligence*. American Psychologist.
- Mitrani, A., Dalziel, M. and Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward*. London: McGraw-Hill.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). *Competence at work : Models for Superior Performance*. New York: John Wiley and Sons.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศักราช ฟ้าขาว
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
 วุฒิการศึกษา ด้านบริหารการศึกษา
 ประสบการณ์ ด้านบริหารการศึกษาระดับพื้นฐานการศึกษาและอุดมศึกษา

2. ชื่อ รองศาสตราจารย์ ดร.วีระศักดิ์ ชมภูคำ
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ คณะครุศาสตร์
 วุฒิการศึกษา ด้านการวัดผลและการประเมินผล
 ประสบการณ์ การบริหารภาควิชาทรัพยากรและการเงิน การนิเทศในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน

3. ชื่อ นายโสภณภัทร แก้วสุจริต
 สถานที่ทำงาน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านห้วยขวาง ต.บ้านห้วยขวาง อ.กำแพงแสน จ.นครปฐม
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเพชรบุรี ด้านบริหารการศึกษา
 ประสบการณ์ เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านห้วยน้ำแม่ฮ่องสอน
 (โรงเรียนขนาดเล็กบนพื้นที่สูง) อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

4. ชื่อ นางสาวรุ่งทิพย์ อนุเมธากร
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (สาขาการสอนภาษาไทย)
 ประสบการณ์ ภาษาไทย

5. ชื่อ นายสุรพันธ์ สืบพิภ
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ด้านบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ประสบการณ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน

เขต 1



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
นนทบุรี 11120

4 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศักรราช ฟ้าขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสมบูรณ์ ยาวิชัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ภายในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870 โทรสาร. 0-2503-3566-7

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วีระศักดิ์ ชมภูคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสมบูรณ์ ยาวิชัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ภายในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้ การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870 โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 4 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายโสมภักดิ์ แก้วสุจริต

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสมบูรณ์ ยาวิชัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ภายในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้ การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870 โทรสาร. 0-2503-3566-7

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 4 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวรุ่งทิพย์ อนุเมธากร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสมบุรณ์ ยาวิชย์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ภายในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดาอนุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 4 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสุรพันธ์ สืบพิก

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสมบุรณ์ ยาวิชย์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ภายในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้ การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลัก และกระบวนการวิจัยทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดาอนุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 4 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปมฝาด

ด้วยนายสมบูรณ์ ยาวิชัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่องสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ภายในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 15 กรกฎาคม 2554 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2554 ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุนมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 4 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านน้ำส้ม

ด้วยนายสมบูรณ์ ยาวิชัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่องสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ภายในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 15 กรกฎาคม 2554 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2554 ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศษ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 4 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วยนายสมบูรณ์ ยาวิชัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่องสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ภายในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 15 กรกฎาคม 2554 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2554 ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 4 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ด้วยนายสมบูรณ์ ขาววิชัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่องสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ภายในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครู ผู้นำชุมชน และผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 15 กรกฎาคม 2554 ถึง วันที่ 30 สิงหาคม 2554

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดาอนุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870, โทรสาร. 0-2503-3566-7

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมแม่ฮ่องสอน เขต 1

คำชี้แจง

1. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูงตามความคิดเห็นของครู ผู้นำชุมชน และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมแม่ฮ่องสอน เขต 1

2. ในการตอบแบบสอบถามนี้ขอให้ท่านกรุณาอ่านอย่างละเอียดและกรุณาตอบทุกข้อตามความเป็นจริงซึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เท่านั้น

3. คำตอบของท่านถือเป็นความลับและการแปลผลการศึกษาในครั้งนี้จะนำเสนอเป็นภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน

4. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

นายสมบุญ ยาวิชัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท อื่น ๆ.....
4. ตำแหน่ง 1. ผู้บริหาร 2. ครู
 3. ผู้นำชุมชน
5. อายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี
 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี
 16 – 20 ปี มากกว่า 20 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณา สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 และโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓
ลงในช่อง ให้ตรงตามความต้องการของท่าน ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ระดับความจำเป็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความจำเป็นมาก
- 3 หมายถึง ระดับความจำเป็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความจำเป็นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความจำเป็นน้อยที่สุด

1.สมรรถนะหลัก

ข้อ	1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับความจำเป็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนงานเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติ และพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่วางไว้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดมีการนำเอาหลักการประหยัดมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล เปรียบเทียบกับเป้าหมาย ที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	2. ด้านการบริการที่ดี	ระดับความจำเป็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการแล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาจัดระบบการให้บริการ บนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา ความพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของสถานศึกษาเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา และวิธีการอื่น ๆ ในการพัฒนาการตนเองและพัฒนางาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์รวบรวมและประมวลองค์ความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามความเคลื่อนไหวแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาตนเองและ พัฒนางาน เช่น มีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เบื้องต้น และสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง					

ข้อ	4.ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับความจำเป็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบประชาธิปไตย โดยการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการทำงานแบบรวมพลัง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการยกย่องชมเชย มีความยืดหยุ่นในการทำงานและให้ความสำคัญความชอบแก่ผู้มีผลงาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงาน โดยใช้ความรู้และความสามารถของตนเอง					

2.สมรรถนะประจำสายงาน

ข้อ	1.ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	ระดับความจำเป็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อจัดทำนโยบาย และวางแผนบริหารบริหารสถาน ศึกษาและอธิบายให้แก่บุคลากรได้เข้าใจ ทิศทางเป้าหมายของการจัดการศึกษาร่วมกัน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ สามารถให้คำแนะนำแก่ครูได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กร ทำแผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์ การพัฒนาองค์กร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้					

ข้อ	2. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	ระดับความจำเป็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูด เขียน สื่อสาร ในโอกาสต่างๆให้บุคลากรเข้าใจ ได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และสามารถนำความรู้มาแนะนำแก่บุคลากรเข้าใจได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายได้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม นำเสนอแนวคิดในที่ประชุม ในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	ระดับความจำเป็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมให้มีความรู้ ทักษะในการพัฒนาตนเองและผู้เรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลงานทางวิชาการไปร่วมจัดนิทรรศการและประกวดแข่งขันทางวิชาการในโอกาสต่าง ๆ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแฟ้มผลงานและจัดทำแบบรายงานประเมินตนเองเพื่อแสดงความก้าวหน้าในอาชีพของตน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					

ข้อ	4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับความจำเป็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวคิดทิศทาง ในการปฏิบัติงานที่กว้างไกล ทันสมัยเป็นรูปธรรมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางบริหารองค์กร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจ และเป้าประสงค์ ในการพัฒนางานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กรและนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด					

3.สมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กบนพื้นที่สูง

ข้อ	1.ด้านสุขภาพ	ระดับความจำเป็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถที่จะ เดินทางเท้าในระยะไกล ๆ ได้ เช่น กรณีที่จำเป็นต้องเดินทาง ขึ้น – ลงภูเขา หรือ การลาก การจูง การค้ำยันพาหนะ ระหว่างการเดินทางโดยเฉพาะ ในช่วงฤดูฝนได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีโรคประจำตัวที่ร้ายแรงหรือโรคที่ต้องมาพบแพทย์สม่ำเสมอ เช่น โรคหัวใจ , โรคไต โรคหอบหืด เนื่องจากอาจเกิดอาการกำเริบ จะไม่สามารถส่งโรงพยาบาลได้ทันท่วงที					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีภาวะทุพพลภาพ เช่น มือ แขน เท้าด้วนหรือขาดไป เนื่องจากการเดินทางไปปฏิบัติงานภาระกิจของโรงเรียน หรือ การลงมาประชุม /อบรมวิชาการต่าง ๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องปฏิบัติด้วยตนเอง เพราะบริบทแล้วบุคลากรในโรงเรียนเล็กมักขาดแคลน กรณีจะต้องมีคนมารับ- มาส่งแล้ว จะเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครูคนอื่น ๆ มากยิ่งขึ้นซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน					

ข้อ	2.ด้านการรู้จักวิธีป้องกันรักษาดูแลตนเอง	ระดับความจำเป็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้น ขณะปฏิบัติงานหรือ ระหว่างเดินทาง เนื่องจากเกิดอุบัติเหตุกับตนเองได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมพร้อม เพื่อรับสถานการณ์ภัยธรรมชาติ ระหว่างปฏิบัติงาน เช่น ลมแรง พายุฝน น้ำป่าไหลหลาก ซึ่งสามารถที่จะนำคณะไปพักหลบที่ปลอดภัยได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินความเจ็บป่วยระดับความรุนแรงของการเจ็บป่วย เพื่อพิจารณาเลือกการรักษา เช่นทานยาเอง หรือไปพบแพทย์ ก่อนที่อาการจะถึงขั้นรุนแรงจนไม่สามารถนำพาตนเองมาพบแพทย์ซึ่งอาจเป็นอันตรายถึงชีวิตได้					

ข้อ	3.ด้านการปรับตัว	ระดับความจำเป็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานะสถานการณ์ต่าง ๆ และกลุ่มคนที่หลากหลาย อาทิเช่น มีหลายชนเผ่าและหลากหลายแนวคิดได้เป็นอย่างดี					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้วิถีของชุมชนและสามารถปรับตัวเข้ากับขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนรู้					

ข้อ	4.ทักษะในการใช้ยานพาหนะ	ระดับความจำเป็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการขับขี่ยานพาหนะ (รถจักรยานยนต์หรือรถยนต์) โดยเฉพาะจักรยานยนต์ ได้เป็นอย่างดี					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะสูง ในการขับขี่ยานพาหนะ ในลักษณะ ถนนที่เป็นทางโค้ง บนเขาสูง ซึ่งถนนเป็นทางลูกรัง ขรุขระ หรือเป็น ถนนดินโคลน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในการใช้ยานพาหนะ หรือการซ่อมแซมเบื้องต้นได้ หากเกิดปัญหา เช่น ยางรั่ว – ยางแตก เวลาขับรถ ขึ้นเนินเขา – ลงเขา รถติดหล่มโคลนในฤดูฝน เป็นต้น					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

ภาคผนวก ง
คำคุณภาพของเครื่องมือ



ตารางที่ 1 ง แสดงค่าความตรงเชิงเนื้อหา

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
6	+1	+1	0	+1	+1	0.8
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
13	+1	+1	0	+1	+1	0.8
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
15	+1	+1	0	+1	+1	0.8
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
18	+1	+1	0	+1	+1	0.8
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
22	+1	+1	0	+1	+1	0.8
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
24	+1	+1	0	+1	+1	0.8
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.0

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
27	+1	+1	0	+1	+1	0.8
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
30	+1	+1	0	+1	+1	0.8
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
32	+1	+1	0	+1	+1	0.8
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
36	+1	+1	0	+1	+1	0.8
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
38	+1	+1	0	+1	+1	0.8
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
41	+1	+1	0	+1	+1	0.8
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
43	+1	+1	0	+1	+1	0.8
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
46	+1	+1	0	+1	+1	0.8

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.801	.767	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข111	171.0333	148.033	.388	.793
ข112	171.3667	147.137	.410	.792
ข113	171.3000	148.631	.303	.796
ข114	171.6000	146.662	.381	.793
ข115	171.7333	152.064	.151	.801
ข121	171.5000	151.707	.192	.799
ข122	171.7333	152.271	.168	.800
ข123	171.3667	146.309	.364	.793
ข131	171.2333	147.151	.461	.791
ข132	171.1667	146.006	.390	.792
ข133	171.4000	150.800	.252	.797
ข134	171.3333	148.782	.357	.794
ข141	171.4333	146.116	.472	.790
ข142	170.7667	154.461	.080	.803
ข143	171.4000	148.248	.395	.793
ข144	171.7667	146.047	.398	.792
จ211	171.4667	158.257	-.093	.808
จ212	171.5667	141.978	.523	.787
จ213	171.5333	141.223	.573	.785
จ214	171.0333	152.447	.177	.800
จ221	171.1000	151.955	.177	.800
จ222	171.3333	151.885	.236	.798

ส223	171.6000	147.972	.313	.795
ส224	171.0000	151.172	.246	.798
พศ231	170.9667	158.240	-.110	.805
พศ232	171.2333	154.599	.145	.800
พศ233	171.9000	148.093	.300	.796
พศ234	171.0000	154.759	.072	.803
พศ235	171.3000	156.010	.012	.805
พศ236	171.3667	154.447	.134	.800
วส241	171.6000	143.076	.514	.788
วส242	171.0333	149.137	.355	.794
วส243	170.9667	157.964	-.091	.805
วส244	171.2667	153.513	.213	.799
สข311	171.3667	154.447	.134	.800
สข312	171.6000	143.076	.514	.788
สข313	171.0333	149.137	.355	.794
ร321	171.6000	143.076	.514	.788
ร322	171.0333	149.137	.355	.794
ร323	170.9667	157.964	-.091	.805
ป331	171.2667	153.513	.213	.799
ป332	171.2667	164.409	-.512	.813
ป333	170.6667	157.264	-.042	.804
ทย341	171.1000	149.817	.340	.795
ทย342	170.9333	158.133	-.107	.805
ทย343	171.2667	154.409	.152	.800

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	195	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	195	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.799	.807	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
W111	14.7577	8.723	.651	.744
W112	15.0258	8.730	.621	.751
W113	14.9021	8.047	.649	.739
W114	15.4124	8.648	.514	.783
W115	15.4897	8.230	.511	.789

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	195	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	195	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.764	.773	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
พ121	7.3711	2.535	.287	.588
พ122	7.5773	2.152	.516	.258
พ123	7.1443	2.083	.344	.523

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	195	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	195	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.743	.737	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
W131	11.4615	4.013	.422	.575
W132	11.4103	3.254	.586	.441
W133	11.5385	4.435	.325	.638
W134	11.5436	4.342	.369	.610

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	195	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	195	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.712	.712	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 141	11.3949	3.323	.525	.435
Item 142	10.7641	4.893	.071	.743
Item 143	11.3590	3.334	.627	.371
Item 144	11.7744	3.320	.419	.522

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	195	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	195	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.767	.760	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
၇211	11.4769	5.952	.165	.768
၇212	11.4308	3.587	.638	.473
၇213	11.4462	3.764	.631	.482
၇214	10.9692	4.948	.446	.622

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	195	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	195	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.706	.721	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ศ221	11.9436	2.899	.230	.332
ศ222	12.1436	3.237	.250	.316
ศ223	12.0359	3.035	.145	.435
ศ224	11.6615	3.153	.292	.277

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	195	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	195	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.711	.775	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
พศ231	19.6769	5.137	.104	.304
พศ232	19.7897	6.703	-.197	.512
พศ233	19.8513	4.674	.366	.112
พศ234	19.7744	5.547	.048	.342
พศ235	19.4769	4.859	.305	.157
พศ236	19.7385	4.741	.399	.103

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	195	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	195	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.702	.768	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
၇၈241	11.6462	2.034	.288	-.144 ^a
၇၈242	11.8513	2.199	.128	.110
၇၈243	11.7128	2.659	.025	.264
၇၈244	11.4051	3.304	-.048	.295

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	195	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	195	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.799	.709	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การ311	7.5795	2.008	.182	.200
การ312	7.6103	1.724	.200	.147
การ313	7.8154	1.677	.126	.324

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	195	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	195	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.702	.703	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
§321	8.0923	1.497	.302	.435
§322	7.7846	1.366	.388	.273
§323	7.7949	1.916	.278	.469

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	195	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	195	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.748	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1\331	8.2051	1.401	.013	.411
1\332	8.2718	1.209	.081	.283
1\333	8.2718	1.013	.324	-.293 ^a

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	195	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	195	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.763	.704	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ทศ341	7.7949	2.690	.019	.689
ทศ342	7.8923	1.014	.508	-.173 ^a
ทศ343	7.6462	1.591	.398	.160

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสมบูรณ์ ยาวิชัย
วัน เดือน ปี เกิด	30 พฤษภาคม 2516
สถานที่เกิด	60 หมู่ 14 ตำบลแม่สาว อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านห้วยต้มชัยยะวงศาอุปถัมภ์ ตำบลนาทราย อำเภอถ้ำ จังหวัดลำพูน
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ

