

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ลำปาง เขต 2

A Developmental Approach to Achievement Orientation
Competency for School Administrators in Serm Ngam District,
Lampang Primary Education Service Area Office 2

ณัฐชาลิกา ทาอาสา¹ และปณตนนท์ เกียรติประภากุล²
Natchalika Tha-ar-sa¹ and Panotnon Teanprapakun²

Received: November 8, 2025

Revised: February 19, 2026

Accepted: March 2, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในเขตอำเภอเสริมงาม รวมทั้งสิ้น 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และมีผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามได้ผลลัพธ์สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.80 ส่วนประเด็นการสนทนากลุ่ม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม สภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวนแนวทางทั้งสิ้น 30 แนวทาง

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จังหวัดลำปาง 52100 Students of the Master of Education program in Educational Administration, Lampang Rajabhat University, Mueang District, Lampang Province. 52100 Tel. 054-241 303 e-mail: Deer18@gmail.com (Corresponding author)

² อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 52100 Lecturer in Educational Administration, Lampang Rajabhat University, Mueang District, Lampang Province. 52100 Tel. 054-241 303 e-mail: nuch_pannotnon@g.lpru.ac.th

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the achievement-orientation competency status of school administrators in the Serm Ngam District, the Lampang Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to study guidelines for the development of the achievement-orientation competency of school administrators in the Serm Ngam District, the Lampang Primary Educational Service Area Office 2. The population consisted of educational administrators and teachers in the Serm Ngam District, totaling 124 people. The research instruments were a questionnaire on the achievement-orientation competency status of school administrators in the Serm Ngam District, using a 5-level rating scale. Reliability analysis of the questionnaire revealed a Cronbach's alpha coefficient of 0.80 for the current condition, along with group discussion guidelines and a group discussion recording form. The data were analyzed using basic statistics, namely percentages, means, standard deviations, and content analysis. The research findings revealed that 1) the overall achievement-orientation competency of educational administrators was at a high level of performance. When considered by dimension, the 'Responsibility' dimension had the highest mean score, and the 'Creativity/Initiative' dimension had the lowest mean score. 2) There were 30 guidelines in total for the development of the achievement-orientation competency of school administrators.

Keywords: Competency Development, Educational Administrator, Achievement Orientation

บทนำ

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษากล่าวถึงปัญหาความท้าทายที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ปัญหาของระบบการศึกษาของไทยที่มีความซับซ้อนสูง คุณภาพของการศึกษาดำ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสูง ปัญหาของระบบการศึกษาเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง จากความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการที่ทันสมัย และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบกับระบบ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสังคมโลกที่เกิดการแข่งขันในทุกมิติ จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการเป็นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ที่เน้นการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result based Management) (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562) ทั้งนี้ สถานที่ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานด้านการศึกษาเกิดความสำเร็จ คือ สถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินทำหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่คนในชาติ สร้างและพัฒนาคนที่ดีมีคุณภาพให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาไม่ได้เป็นเพียงแค่สถานที่ให้บริการ เนื่องจากการบริการสาธารณะของภาครัฐ คือ การให้บริการแก่ประชาชน โดยเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติภายใต้หลักกฎหมาย และรัฐจัดให้แก่ประชาชนโดยตรงหรือโดยอ้อม

เพื่อสนองความต้องการพื้นฐานของสังคม รักษาความสงบเรียบร้อย ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่มุ่งหวังกำไรเป็นหลัก (ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2563) สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรสำคัญที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักการของการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การนำสถานศึกษาให้พัฒนาไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้นเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ ที่เกิดจากการร่วมมือของทุกฝ่ายโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา มิใช่ทำหน้าที่บริหารโรงเรียนเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะความเป็นผู้นำสูงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด มีการบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียนของตนโดยวิธีการบริหารจัดการที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่ดีในการส่งเสริม สนับสนุนผลักดัน และกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งใช้ความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีการนำสมรรถนะต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับระวีวรรณ กองกะมุด (2557) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์จำเป็นต้องแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องและครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการแก้ปัญหา และมีความรับผิดชอบในการบริหารงานให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาโดยยึดหลักความคุ้มค่าประหยัด นำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านการแก้ปัญหา 3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง และ 5) ด้านความรับผิดชอบ

กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์จำเป็นต้องมีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการวางแผนระบบการบริหารจัดการศึกษาสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง และระบบการศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ

เนื่องด้วยในกรณีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้ดำเนินงานตามนโยบายด้านคุณภาพ และมีผลการพัฒนาด้านคุณภาพผู้เรียน ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566 ภาพรวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.23 ในขณะที่ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 ภาพรวมลดลงร้อยละ 1.25 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาเพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ดังนั้น สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด

สถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีจำนวน 15 สถานศึกษา จากการศึกษาข้อมูลของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอนี้พบว่า อัตรากำลังข้าราชการครูขาดแคลนร้อยละ -20.23 และจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีจำนวนข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่ไม่ตรงกับรายวิชาเอก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาในข้อจำกัด ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงามที่ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์อันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการพัฒนาด้านคุณภาพผู้เรียนในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยตระหนักและมีความประสงค์ที่จะศึกษาสภาพสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทราบถึงองค์ประกอบที่สำคัญและศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 อันส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามมาตรฐานที่กำหนด โดยผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง การออกแบบการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการวางแผนพัฒนาแนวคิดองค์กร การเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการ และร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียน และการติดตามผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

โดยสังเคราะห์จากแนวคิดของโกศล สีสังข์ และชยากานต์ เรื่องสุวรรณ (2566); จตุรพล แสนศิลา (2564); ญัฏฐวรินทร์ สุพร และคนอื่น ๆ (2567); ประภาภรณ์ ศรีทิน (2562); ระวีวรรณ กองกะมุด (2557); รินดา พงศ์นะภา และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564); สุดารัตน์ เอื้อยะแหวด และกฤษฎา วัฒนศักดิ์ (2564); สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565); สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง (2564); Boyatzis (1982) ขอบเขตในการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านคุณภาพของงาน 3) ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการแก้ปัญหา

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูในเขตอำเภอเสริมงาม จำนวน 114 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 รวมทั้งสิ้น 124 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2, 2566)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน พ.ศ. 2568

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย

โรงเรียนในเขตอำเภอเสริมงาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

สมรรถนะการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

จตุรพล แสนศิลา (2564) ให้ความหมายว่า สมรรถนะการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการแก้ปัญหา และมีความรับผิดชอบในการบริหารงานให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาโดยยึดหลักความคุ้มค่า ประหยัด นำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง (2564) ให้ความหมายว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี มีประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ คำว่า “มาตรฐาน” อาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยังหมายรวมถึงการรังสรรค์การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 อ้างถึงใน วิภาณดา จิรพุทธกร, 2565) ให้ความหมายว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งเน้นผลปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงานและให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด

จากนิยามข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ โดยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง รับมือต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อย่างรอบคอบ สามารถคิดค้นนวัตกรรมและสิ่งต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และสามารถพัฒนาผลงานให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์ทัศนะและผลการศึกษาดูตามแนวคิดของโกศล สีสังข์ และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ (2566); จตุรพล แสนศิลา (2564); ญัฐวรินทร์ สุพร และคนอื่น ๆ (2567); ประภาภรณ์ ศรีทิน (2562); ระวีวรรณ กองกะมุด (2557); รินดา พงศ์นะภา และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564); สูดารัตน์ เอื้อะแหวด และกฤษฎา วัฒนศักดิ์ (2564); สุภาภรณ์ ทวะละ (2565); สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง (2564); Boyatzis (1982) เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ผลดังนี้

Table 1 Illustrates the Synthesis for Determining the Components of Achievement Orientation of School Administrators.

Achievement Orientation Competency Components for School Administrators Researchers / Academics / Organizations	1) Quality of Work	2) Initiative and Creativity	3) Commitment to Continuous Self-Development	4) Problem Solving	5) Responsibility	6) Economy	7) Effectiveness	8) Transparency
1) Boyatzis							✓	✓
2) Rawiwan Kongkamud (ระวีวรรณ กองกะมุด)	✓	✓	✓	✓	✓			
3) Prapaporn Srithin (ประภาภรณ์ ศรีทิน)					✓	✓	✓	✓
4) Jaturapon Sansila (จตุรพล แสนศิลา)	✓	✓	✓	✓	✓			
5) Rinda Phongnapha and Wiralpach Wongwatkasem (รินดา พงศ์นะภา และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม)	✓	✓	✓	✓	✓			
6) Sudarat Eawhad and Kritsada Wattanasak (สุदारัตน์ เอื้อะแหวด และกฤษฎา วัฒนศักดิ์)	✓	✓	✓	✓	✓			
7) Lampang Provincial Education Office (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง)	✓		✓		✓		✓	

Achievement Orientation Competency Components for School Administrators Researchers / Academics / Organizations	1) Quality of Work	2) Initiative and Creativity	3) Commitment to Continuous Self-Development	4) Problem Solving	5) Responsibility	6) Economy	7) Effectiveness	8) Transparency
8) Gosol Seesang and Chayakan Ruangsuwan (โกศล สีสังข์ และชยากานต์ เรืองสุวรรณ)	✓	✓	✓					
9) Supaporn Tavala (สุภาภรณ์ ทะวะละ)	✓	✓	✓	✓	✓			
10) Natthawarin et al. (ณัฐรวรินทร์ สุพร และคน อื่น ๆ)							✓	✓
Frequency	7	6	7	5	7	1	3	3
Percentage	70	60	70	50	70	10	30	30

จาก Table 1 การสังเคราะห์ทัศนคติและผลการศึกษาด้านแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ พบว่า องค์ประกอบด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอย่างหลากหลาย จำแนกได้ดังนี้ 1) คุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 70 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 60 3) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 70 4) การแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 50 5) ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 70 6) ความประหยัดมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 10 7) ความมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 30 และ 8) ความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 30 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตามแนวคิดนักวิชาการ และนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านคุณภาพของงาน 3) ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการแก้ปัญหา ซึ่งมีรายละเอียดเพื่อนำไปสู่การกำหนดตัวชี้วัดแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึก ความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษา และกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน การช่วยเหลือ ปรับปรุง และส่งเสริมให้สภาพสังคมโดยรวมดีขึ้น โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว

ประภาภรณ์ ศรีทิน (2562) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง บุคคลที่เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม

จตุรพล แสนศिला (2564) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความรับผิดชอบต่อบุคลากรในสถานศึกษา บริหารจัดการสถานศึกษาด้วยความกระตือรือร้น ยอมรับผลการกระทำของตนเอง และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

รินดา พงศ์นะภา และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนด้วยสติปัญญาและความสามารถอย่างเต็มกำลัง มุ่งมั่นให้งานสำเร็จและพัฒนางานให้ดีขึ้น

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง (2564) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ตัดสินใจได้โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐ และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด และบริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความรับผิดชอบต่อบุคลากรในสถานศึกษา บริหารจัดการสถานศึกษาด้วยความกระตือรือร้น ยอมรับผลการกระทำของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

จากนิยามข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบอย่างมีจิตสำนึก ทั้งความรับผิดชอบต่อตนเอง บุคลากรในสถานศึกษา และสังคม สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รับฟังความคิดเห็น และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับผลจากการกระทำหรือการตัดสินใจที่เกิดขึ้น และคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

2. ด้านคุณภาพของงาน

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานวิชาชีพหรือวิธีปฏิบัติโดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้บริการ

จตุรพล แสนศिला (2564) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

หรือวิธีปฏิบัติโดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในสังคม และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

รินดา พงศ์นะภา และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านคุณภาพของงาน หมายถึง การบริหารองค์กรเชิงกลยุทธ์และเชิงบูรณาการของกระบวนการ ซึ่งไม่ได้หมายถึงระบบหรือเทคนิคอย่างเดียว แต่รวมถึงการกระทำทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานทุกระดับในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลขององค์กรได้ตามเป้าหมาย หรืออีกนัยหนึ่งหมายถึงการบริหารจัดการเพื่อให้ได้ผลงานสูงสุดจากองค์กร ทีมงาน และจากพนักงานแต่ละคนนั่นเอง ซึ่งผลงานตามกรอบหรือเป้าหมายที่ได้ตกลงกันไว้ในแผนตามมาตรฐานและตามความรู้ความสามารถที่กำหนดให้แก่พนักงานแต่ละคน หลักการสำคัญของการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง (2564) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านคุณภาพของงาน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ

โกศล สีสังข์ และชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2566) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีรายงานการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการผลการปฏิบัติในหน้าที่ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การพัฒนานวัตกรรม และการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานวิชาชีพหรือวิธีปฏิบัติโดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในสังคม และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

จากนิยามข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพของงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีการคิดวิเคราะห์ วางแผนงานหรือโครงสร้างการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างมีระบบ สามารถติดตามประเมินผล และปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างมุมมองของผู้ใช้บริการในทิศทางที่ดี มีความโปร่งใส สามารถเห็นถึงกระบวนการทำงานได้อย่างชัดเจน ประหยัด และคุ้มค่า

3. ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สนใจใฝ่รู้ หรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาผลงานด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ มีการวางแผนกำหนดทิศทาง ทบทวน ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นที่ยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน

จตุรพล แสนศิลา (2564) ได้อธิบายถึงลักษณะด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สนใจ ใฝ่รู้หรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาผลงานด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ มีการวางแผน กำหนดทิศทาง ทบทวน ปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

รินดา พงศ์นะภา และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง แนวคิดการทำงานที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนา และยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยหลักการพื้นฐานที่สำคัญของการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง (2564) ได้อธิบายถึงลักษณะด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มานะอดทน แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น และแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน

โกศล สีสังข์ และชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2566) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา มีภาวะผู้นำ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการจัดหาทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ และคล้อยตามเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา กระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะที่แสดงออกถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สนใจ ใฝ่รู้ หรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาผลงานด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ มีการวางแผนกำหนดทิศทาง ทบทวน ปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

จากนิยามข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีพร้อมรับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบการทำงาน และปรับปรุงแก้ไขโดยปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานในทิศทางเดียวกัน

4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดว่า ส่วนใดเป็นผลผลิตที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี และความสามารถในการนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และมีขั้นตอน มีความยืดหยุ่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

จตุรพล แสนศิลา (2564) กล่าวว่า ลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา หรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ยุติธรรมและมีขั้นตอนมีความยืดหยุ่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา

รินดา พงศ์นะภา และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทำงานของสมองที่คิดแก้ปัญหาได้สำเร็จ กระบวนการของความรู้สึกลึกซึ้งต่อปัญหา หรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป แล้วรวบรวมความคิดตั้งเป็นสมมติฐานและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมติฐาน แล้วได้ผลลัพธ์เป็นแนวทางใหม่

สุดารัตน์ เอื้อยะแหวด และกฤษฎา วัฒนศักดิ์ (2564) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้โอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานหน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูทุกคนโดยไม่แบ่งว่ามีประสบการณ์มากหรือน้อยได้ทำโครงการหรือเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ให้มีโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

โกศล สีสังข์ และชยาگانต์ เรืองสุวรรณ (2566) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนางานใหม่ ๆ สร้างแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีทักษะและวิธีการที่เหมาะสม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สามารถแยกแยะประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในสมองซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตมาก การคิดเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม หากเป้าหมายของการคิด คือ การแก้ปัญหาและเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ดังนั้น ผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์มากมายทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

จากนิยามข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนากระบวนการคิด การแก้ไขปัญหา และการออกแบบการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ รวดเร็ว ถูกต้อง ประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งได้ผลลัพธ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ ยังส่งเสริมและสนับสนุนการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด การปฏิบัติไปสู่การคิดค้น การแก้ไข และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของบุคลากร ผู้เรียน รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้บริการได้อย่างสร้างสรรค์ นำสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งวิธีการรับมือกับปัญหาสถานการณ์เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

5. ด้านการแก้ปัญหา

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557) เสนอว่า การแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารตัดสินใจใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร หรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากโครงสร้างการบริหารงานในองค์กร

จตุรพล แสนศิลา (2564) เสนอว่า การแก้ปัญหาเป็นกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา มีกระบวนการวางแผนแบบเป็นขั้นตอน มีกลยุทธ์ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ เข้าใจสถานการณ์ในยุคดิจิทัล แสวงหาแนวทางเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และมีการตัดสินใจแบบมีแบบแผน หรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกันในการแก้ปัญหาเพื่อความพึงพอใจของทุกคน

รินดา พงศ์นะภา และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านการแก้ปัญหา หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ในการขจัดอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ได้อธิบายว่าลักษณะด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา การตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาอย่างมีกระบวนการวางแผนแบบเป็นขั้นตอน มีวิธีการ กลยุทธ์ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ เข้าใจสถานการณ์ แสวงหาแนวทางเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และมีการตัดสินใจแบบมีแบบแผน หรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกันในการแก้ปัญหาเพื่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากนิยามข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีภาวะผู้นำในการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดปัญหาของกระบวนการทำงานในสถานศึกษาที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และการสื่อสารเพื่อได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษาในการช่วยแก้ไขปัญหาทั้งกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ หาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา

น้อยที่สุด กล่าวตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นร่วมกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

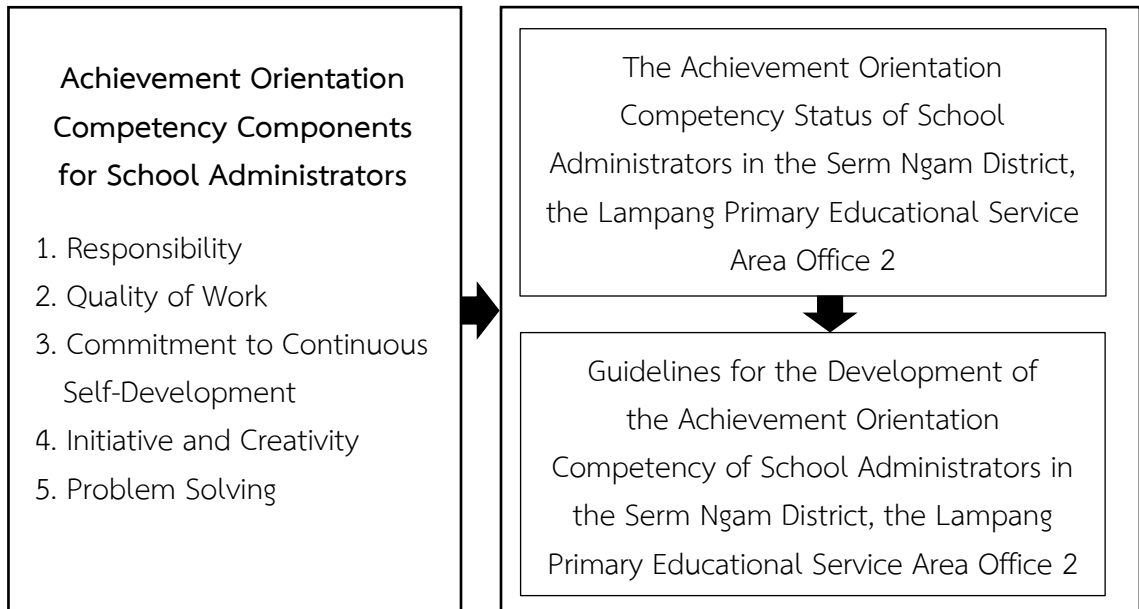


Figure 1 Conceptual Framework

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในเขตอำเภอเสริมงาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 124 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2, 2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สภาพสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการ

แก้ปัญหา ซึ่งลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended)

ทั้งนี้ แบบสอบถามจะนำไปทดสอบเพื่อคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

1. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านการวิจัย ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ โดยใช้เกณฑ์แปลผลระดับข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ และข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.60 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนอนุบาล เกาะคา (น้ำตาลอนุเคราะห์) อำเภอเกาะคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ต่ำกว่า 0.70 (ไพศาล วรคำ, 2562) ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามได้ผลลัพธ์สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค สภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.80 แสดงว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

หลังจากได้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมาเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

2) วิเคราะห์ข้อมูลสภาพสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ)

3) แปลผลระดับสภาพสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ตามเกณฑ์ที่กำหนด

4) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป โดยนำข้อเสนอแนะแนวทางที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาয়ร่างแนวทาง และตรวจสอบร่างแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน

ตรวจสอบจากการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แล้วปรับร่างแนวทาง การพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองการพิจารณาจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เลขที่รับรอง COA No.247/2025 ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2568

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านการแก้ปัญหา และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด Table 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

Table 2 Mean and Standard Deviation of the Achievement Orientation Competency Status of School Administrators in the Serm Ngam District, Lampang Primary Educational Service Area Office 2

The Achievement Orientation Competency Status of School Administrators in the Serm Ngam District.	Current Status			
	μ	σ	Results	Ranking
1. Responsibility	3.78	0.66	High	1
2. Quality of Work	3.68	0.71	High	2
3. Commitment to Continuous Self-Development	3.67	0.69	High	3
4. Initiative and Creativity	3.46	0.68	Medium	5
5. Problem Solving	3.47	0.68	Medium	4
Total	3.61	0.68	High	

จาก Table 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในภาพรวมสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.66$)

รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.71$) ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.69$) ด้านการแก้ปัญหา ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.68$)

2. จากการตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เป็นการนำร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ตรวจสอบโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 9 เดือน กันยายน พ.ศ. 2568 เวลา 13.00 - 15.00 น. รูปแบบออนไลน์ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลจากการจัดสนทนากลุ่มตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัย พบว่า มีแนวทางทั้งสิ้น 30 แนวทาง ประกอบด้วยด้านความรับผิดชอบ จำนวน 6 แนวทาง ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 6 แนวทาง ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จำนวน 6 แนวทาง ด้านการแก้ปัญหา จำนวน 6 แนวทาง และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 6 แนวทาง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่อตนเอง บุคลากร และสังคมในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานของตนเอง และนำข้อผิดพลาดไปปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น 3) ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น และเคารพความเห็นต่างของนักเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากร 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรับผิดชอบร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นทันทีเมื่อเกิดปัญหาในทุกสถานการณ์ และนำข้อผิดพลาดไปปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในทุกด้าน ตั้งแต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รวมถึงความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรแสดงความรับผิดชอบต่อผู้ปกครองและชุมชนอย่างชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นให้เห็นถึงความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านคุณภาพของงาน ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้บริการสถานศึกษาในทิศทางที่ดี 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยกระบวนการทำงานอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบระบบการบริหารจัดการคุณภาพของงานโดยใช้ทรัพยากรได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบการบริหารจัดการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบอย่างสร้างสรรค์ และใส่ใจทุกรายละเอียดของการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพสูงสุด 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกระดับมาตรฐานการทำงานของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปตามระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง และนำไปสู่การปฏิบัติจริง และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ และเป็นแบบอย่างในการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของงานให้กับทุกองค์กรอย่างตรงไปตรงมา โปร่งใส ในทุกกิจกรรม

2.3 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความตั้งใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องในทุกสถานการณ์ 2) ผู้บริหาร

สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่สูงที่สุด 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล และสะท้อนผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายในอำเภอที่ได้รับผิดชอบ และพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น 5) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และทิศทางของการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมแลกเปลี่ยนการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีหลักสูตรที่ทันสมัยเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และเกิดความคุ้มค่า 4) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม 5) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อของผู้เรียนให้กับบุคลากรในสถานศึกษาโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้น และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติและส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้คิดค้น ริเริ่มสร้าง ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคคลภายนอกสถานศึกษา

2.5 ด้านการแก้ปัญหา ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อขอความร่วมมือในการช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาเพื่อสร้างความร่วมมือของทุกฝ่ายในการช่วยเหลือสนับสนุนการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม 5) ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาสภาพบริบทภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อนำมาวิเคราะห์ วางแผนการจัดระบบ การแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ และเกิดข้อบกพร่องน้อยที่สุด และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ บุคคล และผลที่ได้รับให้คุ้มค่ามากที่สุด

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การศึกษาสภาพสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในภาพรวมมีสภาพสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน

เป็นไปตามสมรรถนะหลักที่สำคัญในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ครบทุกองค์ประกอบ โดยพิจารณาเป็นรายข้อ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านการแก้ปัญหา และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลในด้านที่ต่ำสุด 3 ด้าน ดังนี้

ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษา พบว่า สภาพสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยการประเมินด้วยตนเอง ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ที่รับบริการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับสุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่า ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการแก้ปัญหา ผลการศึกษา พบว่า สภาพสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดปัญหาของกระบวนการทำงานในสถานศึกษาที่หลากหลาย และสามารถร่วมมือกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในการแก้ไขปัญหา โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ดังที่จตุรพล แสนศิลา (2564) กล่าวว่า กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา มีกระบวนการวางแผนแบบเป็นขั้นตอน มีวิธีการ กลยุทธ์ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ เข้าใจสถานการณ์ในยุคดิจิทัล แสวงหาแนวทางเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และมีการตัดสินใจอย่างมีแบบแผน หรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกันในการแก้ปัญหาเพื่อความพึงพอใจของทุกคน

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการศึกษาพบว่า สภาพสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบกระบวนการทำงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะบทบาทของเทคโนโลยีที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้เกิดผลลัพธ์ และบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับโกศล สีสังข์ และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ (2566) ที่ได้อธิบายว่าลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนางานใหม่สร้างแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษามีทักษะและวิธีการที่เหมาะสม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สามารถแยกแยะประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ

ผลการศึกษาสภาพสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงามควรเร่งพัฒนา คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอาจส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงามที่มีข้อจำกัดในด้านจำนวนของผู้บริหารและบุคลากรครูที่ไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องนำเอาองค์ประกอบด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาแก้ไข้ปัญหาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุดและต่อเนื่อง ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการพัฒนาด้านคุณภาพผู้เรียนในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Robinson et al., (2008) ที่ระบุว่า ผู้บริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของครูและสถานศึกษา ทำให้สามารถวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้อย่างตรงจุด ซึ่งช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผลจากการวิจัย วัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญมาทำการอภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบมีจำนวน 6 แนวทาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา สอดคล้องกับประภาภรณ์ ศรีทิน (2562) ที่ได้อธิบายถึงลักษณะด้านความรับผิดชอบ คือ การแสดงถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านคุณภาพของงาน มีจำนวน 6 แนวทาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้บริการสถานศึกษาอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐวรรินทร์ สุพร และคนอื่น ๆ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างที่กำหนดไว้โดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบที่มีความโปร่งใส มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลการบริหารจัดการสถานศึกษา และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีจำนวน 6 แนวทาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความตั้งใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องในทุกสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจตุรพล แสนศิลา (2564) ที่กล่าวว่า มีการวางแผนและวิธีการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน สร้างเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างผลงานและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจำนวน 6 แนวทาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีกระบวนการ

คิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ ทวะละ (2565) ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมที่เป็นจุดเน้นของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์ปัจจุบันโดยการคิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ

ด้านการแก้ปัญหา มีจำนวน 6 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรพล แสนศิลา (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านการแก้ปัญหา และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่า มีแนวทางทั้งสิ้น 30 แนวทาง ประกอบด้วยด้านความรับผิดชอบ จำนวน 6 แนวทาง ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 6 แนวทาง ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จำนวน 6 แนวทาง ด้านการแก้ปัญหา จำนวน 6 แนวทาง และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 6 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการสมรรถนะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนดเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารในเขตอำเภอสริมงาม เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถคิดค้นแนวทางการบริหารจัดการศึกษาใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ควรพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอสริมงาม ด้านการแก้ปัญหาโดยมีการจัด

ฝึกอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ประสบผลสำเร็จ (Best Practices) ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทักษะการแก้ไขปัญหาและยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ คือ องค์ประกอบด้านการแก้ไขปัญหา และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในเกณฑ์อันดับต่ำสุด จึงควรนำไปเป็นประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาสมรรถนะหลักในด้านอื่นที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเสริมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำอย่างสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

เอกสารอ้างอิง

โกศล สีสังข์ และชยาگانต์ เรืองสุวรรณ. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ-มหาสารคาม*, 20(2), 48-59.

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edu-rmu/article/view/258918/178742>

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). *แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา*. คณะกรรมการ.

https://drive.google.com/file/d/1q_4TFya_uGnQr8wpgHxmWgnDYnRxbWK/view

จตุรพล แสนศิลา. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. ThaiLIS Digital Collection.

ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2563). *กฎหมายมหาชน : วิวัฒนาการของกฎหมายมหาชนในต่างประเทศและในประเทศไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). วิญญูชน.

ณัฐวรินทร์ สุพร, วันเพ็ญ นันทะศรี, และทรัพย์หิรัญ จันทักษ์. (2567). สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(4), 33-46.

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IEJ/article/view/276678/184420>

ประภาภรณ์ ศรีทิน. (2562). *รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม]. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. <https://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2562/M127398/Srithin%20Prapaporn.pdf>

ไพศาล วรคำ. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 10). ตักสิลาการพิมพ์.

- ระวีวรรณ กองกะมุด. (2557). *วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. ThaiLIS Digital Collection.
- รินดา พงศ์นะภา, และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2564). สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. ใน *สารานุกรม บัญญัติ (บก.), การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564 (The 8th National Conference of Nakhonratchasima College 2021) “สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ”* (น.283-289). วิทยาลัยนครราชสีมา.
http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2564Vol14No1_27.pdf
- วิกานดา จิรพุทธกร. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4120/1/620620027.pdf>
- สุดารัตน์ เอื้อยะแหวด, และกฤษฎา วัฒนศักดิ์. (2564). สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. ใน *สารานุกรม บัญญัติ (บก.), การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564 (The 8th National Conference of Nakhonratchasima College 2021) “สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ”* (น.389-395). วิทยาลัยนครราชสีมา.
http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2564Vol13No1_37.pdf
- สุภาภรณ์ ทะวะละ. (2565). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. NU Intellectual Repository.
<https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5670/3/SupapornTavala.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เข้าใจสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับประชาชนและเข้าใจหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี พ.ศ.2566-2570*. สำนัก.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง. (2564). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง*. สำนัก.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model of effective performance*. John Wiley & Sons.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Journal of Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013161X08321509>