

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ประเสริฐ กำเลิศทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2560


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

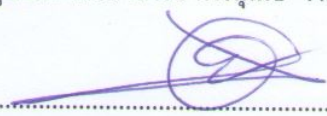
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ประเสริฐ กำเลิศทอง จบนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

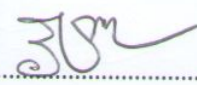

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๕๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้เพราะได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ซึ่งเป็นที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ผู้วิจัยซาบซึ้งอย่างยิ่งในความกรุณานี้ จึงกราบขอบพระคุณอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี ดร.สมุทร ชำนาญ และนายธานินทร์ ปริญญากุล ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสมบูรณ์และความเที่ยงตรง ของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยทำงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ประเสริฐ กำเลิศทอง

56950082: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: สมรรถนะ/ ผู้บริหารสถานศึกษา

ประเสริฐ กำเลิศทอง: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PRIMARY
SCHOOLS UNDER THE CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFIC 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 114 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ค่าอำนาจ
จำแนก .54-.86 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (SD) ค่าที (t -test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ยกเว้น สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 3 การพัฒนา
ตนเอง สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 4 การทำงาน
เป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม
สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

56950082: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: COMPETENCY/ SCHOOL ADMINISTRATORS/

PRASERT KAMLERTTHONG: COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PRIMARY SCHOOLS UNDER THE CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISOR: SUMET NGAMKANOK. 114 P. 2017.

Objective of this study was competency evaluation of school administrators in primary school under the Chanthaburi primary educational service area office 1. Sampling size were from 297 teachers in primary school under the Chanthaburi primary educational service area office 1. Questionnaire was used as equipment to collect all data which had discriminative power .54-.86 and reliability .98. Data were analyzed by using mean value (\bar{X}), standard deviation (SD) for one-way ANOVA and t -test and result were shown as following information.

1. Competency of school administrators in primary school under the Chanthaburi primary educational service area office 1 in overall and each competency were in high level.

2. There was no significant difference of competency of school administrators in primary school under the Chanthaburi primary educational service area office 1 identified by gender in overall and each competency except competency 1 (Success), 2 (Good Service), 3 (Self-development), 7 (Human Resources Development) and 8 (Vision) which had significant difference $p < .05$.

3. There was no significant difference $p > .05$ of competency of school administrators in primary school under the Chanthaburi primary educational service area office 1 identified by work experience in overall and each competency except competency 1 (Success) and 4 (Teamwork) which had significant difference $p < .05$.

4. There was no significant difference $p > .05$ of competency of school administrators in primary school under the Chanthaburi primary educational service area office 1 identified by school size in overall and each competency except competency 2 (Good Service), 4 (Teamwork), 6 (Communication and Allure) and 8 (Vision) which had significant difference $p < .05$.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
บริบทการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	41
ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	60

สารบัญ

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
อภิปรายผล.....	87
ข้อเสนอแนะ.....	93
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก.....	102
ภาคผนวก ข.....	106
ภาคผนวก ค.....	112
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	114

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนสถานศึกษา ครู และนักเรียนแยกรายอำเภอ..... 18
2	เปรียบเทียบข้อดีข้อด้อยของมาตรการประเมินสมรรถนะแบบ Likert และแบบ BARS 40
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1..... 58
4	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 63
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน..... 64
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ..... 65
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี โดยรวมและรายข้อ..... 66
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ..... 67
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ..... 68
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมและรายข้อ..... 69
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ โดยรวมและรายข้อ..... 70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมและรายข้อ.....	71
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ.....	72
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	73
15 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	74
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	75
17 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	76
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	77
19 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและ รายด้าน.....	79
20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	81
22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	82
23 การทดสอบความแตกต่างรายคู่สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	82
24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบทดสอบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	113

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2	โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	17
3	โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model).....	25
4	ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ	26
5	ตัวอย่างแบบประเมินสมรรถนะตามวิธี Likert scale.....	37
6	ตัวอย่างมาตรการประเมินแบบ BARS ของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์	39

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้น ในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ (ศิริวรรณ นัตรมณีรุ่งเจริญ และวารณาทองนพคุณ, 2556, หน้า 1)

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 สะท้อนให้เห็นว่า ประเทศไทยยังต้องเผชิญกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ผันผวน ซับซ้อนและคาดการณ์ผลกระทบได้ยาก แม้ว่าในภาพรวมสังคมไทยมีภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้น และมีภูมิคุ้มกันที่แข็งแกร่งแตกต่างกันไป ทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน และสังคม แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประเทศต้องเผชิญกับความเสี่ยงในหลายมิติ โดยเฉพาะความเสี่ยงจากการบริหารภาครัฐที่อ่อนแอ โครงสร้างเศรษฐกิจที่ไม่สามารถรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืนทั้งความเสี่ยงจากความเสื่อมถอยของค่านิยมที่ดีงามในสังคมไทย ความเสื่อมโทรมของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และความเสี่ยงด้านความมั่นคงของประเทศจึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเสริมสร้างทุนที่มีอยู่ของประเทศให้เข้มแข็ง ทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพื่อเตรียมพร้อมให้ประเทศสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต สะท้อนให้เห็นความเสี่ยงที่อาจเกิดทั้งการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง สถาบันทางสังคม และปัจเจกบุคคล จำเป็นต้องเตรียมคนให้พร้อม รับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลกและภูมิภาค โดยเฉพาะในประชาคมอาเซียน ดังนั้นช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จึงมุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัย ให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการนำหลักคิดหลักปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความเพียร มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคม และหนุนเสริมสถาบันทางสังคมให้แข็งแรง และเอื้อต่อการพัฒนาคนด้วยการประเมินสมรรถนะบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 45)

ซึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้ส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ นักบริหารทุกระดับ มีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารราชการยุคใหม่ เพื่อให้ภาคราชการมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากลและการพัฒนาข้าราชการในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 9-16)

สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและองค์กร กล่าวคือ ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง การประเมินสมรรถนะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น นอกจากการใช้สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรแล้ว หน่วยงานยังสามารถนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในมิติต่าง ๆ เช่น การสรรหา

และคัดเลือกบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล การให้รางวัลและค่าตอบแทน การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ (จรรยาวัจน์ ศิริมัย, 2554, หน้า 9-11)

ในทำนองเดียวกัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและ พัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียม บุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้ง กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 18-19) ซึ่งวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องมีความรู้ ในศาสตร์ด้านการบริหารการศึกษาเพียงพอเสียก่อน จึงมีสิทธิได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารตามเกณฑ์ของครุสภาได้ ทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพได้รับการยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ย่อมมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมาด้วย เนื่องจากการทำงานของผู้บริหารต้องใช้ทฤษฎี แนวคิด และหลักวิชาการทางด้านการบริหารศึกษามาประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นหลักประกันว่าการบริหารงาน ของผู้บริหารจะเป็นไปอย่างมีหลักวิชาการ มีเหตุมีผล ลดความเสี่ยงต่อการบริหารงานผิดพลาดได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 1)

จากผลการประเมินนักเรียนนานาชาติ PISA 2012 มีจุดสำคัญที่พบจุดหนึ่ง คือ การลด ต่ำลงของนักเรียนกลุ่มที่มีผลการประเมินสูง แม้ว่าเป้าหมายหนึ่งของการศึกษา คือ ความเท่าเทียมกัน ทางการศึกษา ซึ่งทุกระบบสามารถทำได้โดยการลดช่องว่างของความแตกต่างระหว่างนักเรียนกลุ่มสูง กับกลุ่มต่ำให้แคบลง แต่เป้าหมายที่ต้องการ คือ การยกระดับนักเรียนกลุ่มต่ำให้สูงขึ้น แต่ในระบบ การศึกษาไทยกลับมีเหตุการณ์ที่นักเรียนกลุ่มสูงลดต่ำลงซึ่ง เกิดขึ้นกับทุกวิชา (สถาบันส่งเสริม การสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2557, หน้า 5) และจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2557 พบว่า ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ มีผลคะแนนการสอบที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับประเทศ และในระดับชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา มีผลคะแนนการสอบที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับ ประเทศเช่นกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2558 ก, หน้า 24-33)

ในขณะเดียวกันผู้บริหาร ซึ่งหมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง มอบหมาย ตามกฎหมาย ระเบียบหรือกฎ ข้อบังคับของหน่วยงาน องค์กรหรือสถาบัน ให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารองค์กร นั้น ๆ โดยมีบทบาท อำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับขององค์กร

(สมุทร ชำนาญ, 2546, หน้า 43) นอกจากนี้ ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการพัฒนาบริหารองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงได้มีการกำหนดให้มีระบบการพัฒนาสมรรถนะ (พิชชาวดี ฤชา, 2555, หน้า 2) ดังนั้น สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาการศึกษา ดังที่ ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท จำนวน 8 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ในทำนองเดียวกัน อาดุลย์ พรหมแสง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มี 4 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การบริการที่ดี และ 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีนโยบายหลักในการจัดการศึกษา 3 ประการ คือ ประการที่ 1 นักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้คิดเลขไม่เพียงพอไม่มี ประการที่ 2 ขกระดับคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นพลเมืองไทยที่ดีมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และประการที่ 3 การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษามีความเข้มแข็ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2558 ก, หน้า 15) ซึ่งการน่านโยบายสู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้น ตัวจักรสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะการทำงานสูง ดังนั้น การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้ทราบถึงระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่าอยู่ระดับใดและต้องพัฒนาในเรื่องใด จึงจะทำให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมาย (จจรศักดิ์ สิริมัย, 2554, หน้า 45) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยอาศัยแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2548, หน้า 9) ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 8 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน และวางแผนพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

คำถามของการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นอย่างไร
2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ต่างกันหรือไม่

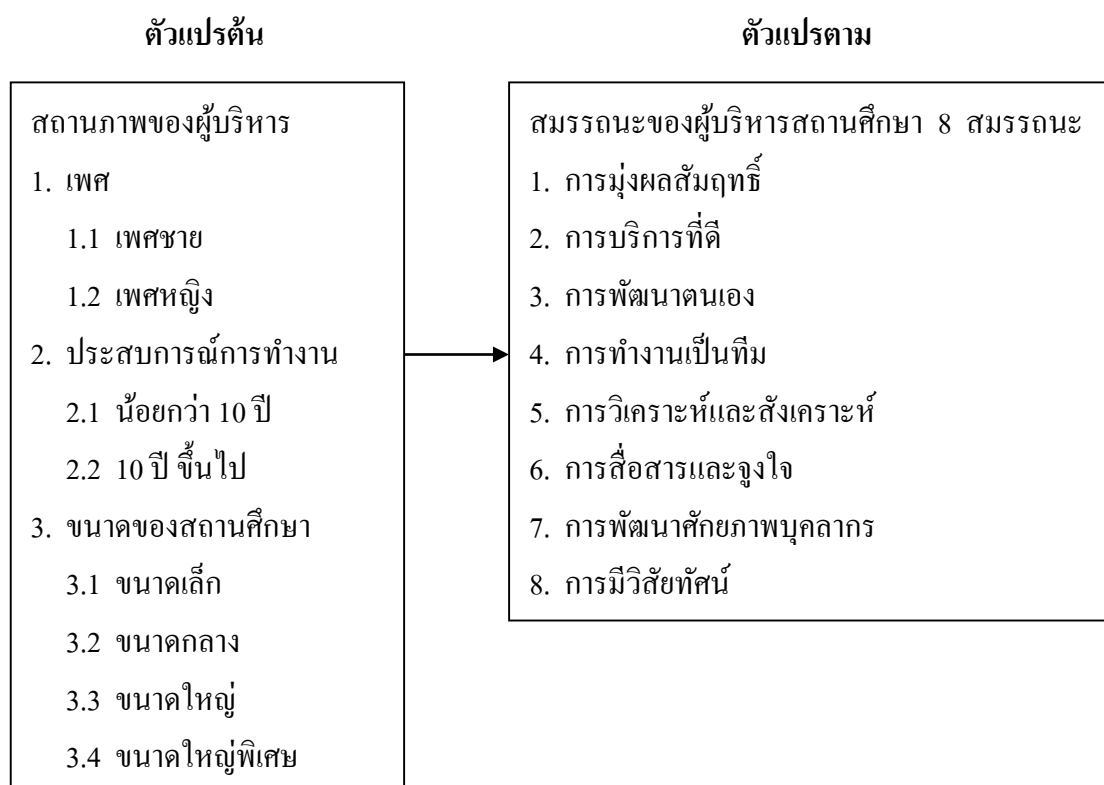
สมมติฐานของการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีกรอบแนวคิดในการศึกษา คือ การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยกำหนดเนื้อหา 8 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) การบริการที่ดี (Service mind)

การพัฒนาตนเอง (Self development) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis thinking) การสื่อสารและจูงใจ (Communication & Influencing) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Caring & Developing) และการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
2. ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดนโยบายส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน และวางแผนพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 9) ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) การบริการที่ดี (Service mind) การพัฒนาตนเอง (Self development) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 2) สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis thinking) การสื่อสารและจูงใจ (Communication & Influencing) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Caring & Developing) และการมีวิสัยทัศน์ (Visioning)

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 86 โรงเรียน และ 1 สาขา โดยแบ่งเป็น ข้าราชการครู จำนวน 1,020 คน พนักงานราชการ จำนวน 30 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 264 คน รวมเป็น 1,314 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) จำนวน 297 คน และเลือกตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพ

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 เพศชาย

3.1.1.2 เพศหญิง

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 10 ปี ขึ้นไป

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

3.1.3.1 ขนาดเล็ก (นักเรียน จำนวน น้อยกว่า 300 คน)

3.1.3.2 ขนาดกลาง (นักเรียน จำนวน 300-599 คน)

3.1.3.3 ขนาดใหญ่ (นักเรียน จำนวน 600-1,499 คน

3.1.3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน จำนวน 1,500 คน ขึ้นไป)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) การบริการที่ดี (Service mind) การพัฒนาตนเอง (Self development) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (Analysis thinking) การสื่อสารและจูงใจ (Communication & Influencing) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Caring & Developing) และการมีวิสัยทัศน์ (Visioning)

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะภายในของบุคคลที่ช่วยผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบได้อย่างดีเลิศ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ สายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง
2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้องค์ความรู้และเทคโนโลยี ใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่าง เหมาะสม
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองาน ในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
6. การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียนสื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจน สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

8. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

เพศ หมายถึง ประชาชนเพศชาย และประชาชนเพศหญิง ที่ดำรงตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานในสถานศึกษาที่บุคคลนั้น ปฏิบัติงานอยู่

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง สถานที่จัดเรียนการสอน โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียน จำนวนน้อยกว่า 300 คน สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียน จำนวน 300-599 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียน จำนวน 600-1,499 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียน จำนวน 1,500 คน ขึ้นไป

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ครู หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 86 โรงเรียน 1 สาขา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. บริบทการบริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริบทการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 1 ถนนตากสิน ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี บนเนื้อที่ 10 ไร่ 3 งาน เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2544 โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นผู้บริหาร ซึ่งบริบทการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2559, หน้า 1-5)

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นองค์กรในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ และมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรมจริยธรรม บนพื้นฐานความเป็นไทยและมีความเป็นสากล
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

1. นักเรียนระดับก่อนประถมมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมดุล
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้จากการพัฒนาตามมาตรฐาน วิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน คู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ค่านิยมองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กำหนดค่านิยมองค์กรไว้ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “CHAN 1” ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

C: Check หมายถึง โปร่งใส

H: Hand หมายถึง แลกเปลี่ยนเรียนรู้

A: Act หมายถึง มุ่งสู่คุณภาพ

N: Network หมายถึง ขยายฐานความรู้

1: Excellent หมายถึง คู่ความเป็นเลิศ

จะเห็นได้ว่า ความหมายของพยัญชนะแต่ละตัวในค่านิยมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 นำมาเขียนเรียงกันได้ดังนี้ “โปร่งใส แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งสู่คุณภาพ ขยายฐานความรู้ คู่ความเป็นเลิศ”

อัตลักษณ์ (Identity)

บุคลากรเขตพื้นที่ที่มีจิตบริการ ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ภารกิจการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2559, หน้า 6-7; กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 110)

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่กลุ่มงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไว้ ในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 40-45) ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2559, หน้า 9)

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กรสำนักงานเขต

1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่และ

ส่วนราชการในสังกัด

1.6 เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร

1.7 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

1.8 ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่าง ๆ

1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตที่มีอำนาจของ

ส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

1.10 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขต สถานศึกษา

และหน่วยงานทางการศึกษา

1.11 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มบริหารงานบุคคลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิถีสถานะ

2.2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

2.4 พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ

และจรรยาบรรณ

2.5 ดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

2.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต

2.8 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปี ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษา เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

3.2 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

3.3 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

3.4 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

4.3 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ

4.5 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้นำเพื่อประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

4.6 ส่งเสริมสนับสนุนการระดับทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.7 ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

4.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

4.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

4.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

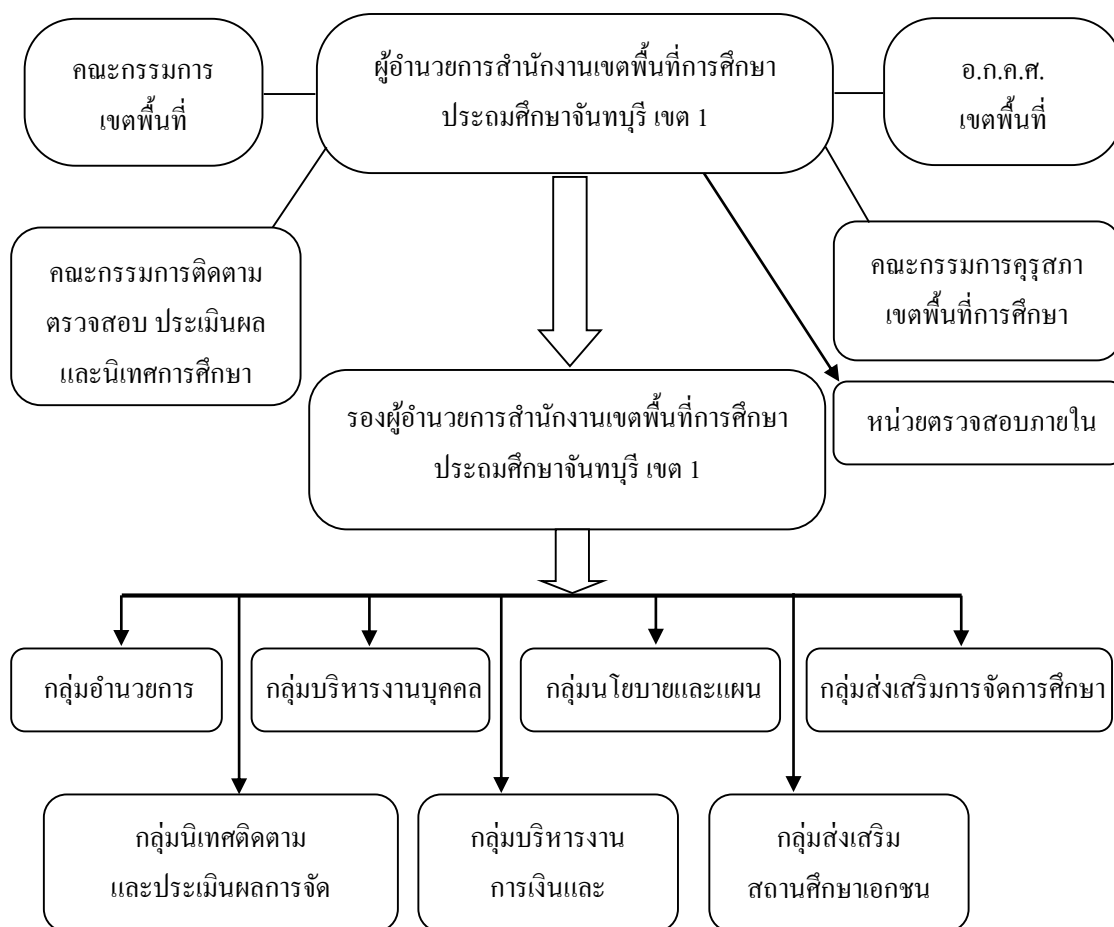
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตร การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

5.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

- 5.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- 5.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 5.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 5.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 6.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน
- 6.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี
- 6.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ
- 6.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบริหารสินทรัพย์
- 6.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์
- 6.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 7.1 กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- 7.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้ง โรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน
- 7.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนและที่กฎหมายอื่นกำหนด
- 7.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด
- 7.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
8. หน่วยตรวจสอบภายในทำหน้าที่ตรวจสอบการเงินและบัญชีและตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2559, หน้า 10)

เขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว มีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 87 โรงเรียน แยกเป็น 86 โรงเรียน และ 1 โรงเรียนสาขา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนสถานศึกษา ครู และนักเรียนแยกรายอำเภอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2559, หน้า 12)

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	ข้าราชการครู	ครู (คน)		นักเรียน (คน)
			พนักงาน ราชการ	ครูอัตราจ้าง	
เมือง	26 โรงเรียน	474	7	159	9,627
ท่าใหม่	27 โรงเรียน	205	8	43	3,273
นายายอาม	18 โรงเรียน	141	6	27	2,298
แก่งหางแมว	15 โรงเรียน 1 สาขา	200	9	35	4,343
รวม	86 โรงเรียน 1 สาขา	1,020	30	264	19,541

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า จำนวนสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีจำนวน 86 โรงเรียน และ 1 สาขา ซึ่งมีข้าราชการครู จำนวน 1,020 คน พนักงานราชการ จำนวน 30 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 264 คน รวมเป็น 1,314 คน

นโยบายในการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

ในการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตฯ ได้ให้นโยบายในการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2558 ก, หน้า 15)

1. นักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้คิดเลขไม่เพียงพอไม่มี: เพื่อพัฒนาการอ่านการเขียน การคิดคำนวณของผู้เรียนทุกคนให้ได้ตามเกณฑ์ โดยกำหนดเป็นมาตรการในการแก้ปัญหาการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง นักเรียน และมีการทำบันทึกข้อตกลงกับผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดในการดำเนินงาน
2. ยกระดับคุณภาพการศึกษา: เพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นพลเมืองไทยที่ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
3. การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษามีความเข้มแข็ง: เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามแนวคิดหลักการกฎกระทรวง และมีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า ชีตความสามารถ หรือศักยภาพ มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แส่นทอง (2547, หน้า 10-11) สมรรถนะเป็นกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) คุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถวัดและสังเกตได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน สมรรถนะ A B ความรู้ ทักษะ เจตคติ ขั้นพื้นฐาน ทำให้บุคคลต่างกับคนอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ ก็จะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ

นิสดารค์ เวชยานนท์ (2549, หน้า 93) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง เป็นความสามารถที่จะทำงานให้เต็มที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีความพอเพียงในการดำรงอยู่ นอกจากมีความสามารถในการทำงานแล้ว ยังต้องประกอบด้วย การมีความรู้ มีแรงขับ มีคุณลักษณะ มีบทบาทของสังคมและมีทักษะการทำงานอีกด้วย ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะทำให้เกิดผลงานที่สมบูรณ์ นอกจากการให้ความหมายด้านขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ยังหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่นำมาใช้ในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถอีกด้วย

ธีรศักดิ์ คงสวัสดิ์ (2550, หน้า 26) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

ดนัย เทียนพุด (2551, หน้า 21) สมรรถนะ คือ ความสามารถซึ่งเป็นการบูรณาการ ทั้งความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลเพื่อทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพหรือมีคุณค่าสูงสุด

จรัสศักดิ์ ศิริมัย (2554, หน้า 2) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลให้บุคคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามมาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบ

ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

McClelland (1973) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/ เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boyatzis (1982) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-image) หรือบทบาททางสังคม (Social role) หรือองค์ความรู้ (Body of knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/ เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boam and Sparrow (1992 อ้างถึงใน ทนุพันธ์ หิริญเรือง, 2547) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

Mitrani, Dalziel and Fitt (1992, p. 11) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน

Spencer and Spencer (1993, p. 19) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal relationship) ให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/ หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Dale and Hes (1995, p. 80) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance)

Nadaillac (2003, p. 35 อ้างถึงใน ทนุพันธ์ หิริญเรือง, 2547) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือ ความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

Dubois and Rothwell (2004, p. 82) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะ นิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้ลึกและการกระทำ

หากพิจารณาจากคำจำกัดความที่มีผู้เสนอไว้เป็นจำนวนมาก พบว่าในทุก ๆ ความหมาย มีองค์ประกอบร่วมอยู่ 2 ประการ คือ

1. สมรรถนะต้องเป็นสิ่งที่สังเกตได้ หรือ เป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ที่วัดได้
2. ความรู้ ทักษะ และความสามารถทั้งหลายต้องสามารถแยกให้ถึงความแตกต่างระหว่าง คนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศออกจากคนอื่น ๆ ได้

สรุปได้ว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะความสามารถของแต่ละบุคคล (Attributes) ซึ่งจะแสดงออกเป็นวิธีคิด และพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

ความสำคัญของสมรรถนะ

นักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554, หน้า 9-11) กล่าวว่า ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจ มีการวิจัย พบว่า การพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปี ก็ตามทัน เพราะซื้อหาได้ ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและองค์กร ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่ข้าราชการ บุคลากร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้ว จะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้น สูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเอง โดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วย หรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะ ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องความคิดสร้างสรรค์

นอกจากการใช้สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรแล้ว หน่วยงานยังสามารถนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในมิติต่าง ๆ ดังนี้ (ขจรศักดิ์ สิริมัย, 2554, หน้า 12)

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (Recruitment and selection)

หน่วยงานสามารถนำสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการไปทำเป็นแบบทดสอบหรือแบบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ทักษะความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้คนที่มีผลการปฏิบัติงานตรงตามที่หน่วยงานต้องการอย่างแท้จริง

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance appraisal)

ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่มาใช้ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงถึงการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

3. การให้รางวัลและค่าตอบแทน (Reward and compensation)

การบริหารงานภาครัฐในแนวใหม่ได้นำระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนมาใช้เพิ่มเติม จากการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเดียว เป็นการบริหารค่าตอบแทนที่สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้น การนำระบบสมรรถนะมาใช้จะช่วยให้การให้รางวัลและค่าตอบแทนแก่ผู้ที่มีสมรรถนะในการทำงานสูง จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า บุคลากรจะเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้สูงยิ่งขึ้น ส่งผลให้สมรรถนะขององค์กรยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ยังช่วยให้การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

4. การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career planning and succession plan)

ระบบสมรรถนะทำให้หน่วยงานสามารถทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ และทราบถึงทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

5. การประเมินผลสัมฤทธิ์ (Result based management)

การประเมินผลสัมฤทธิ์ในปัจจุบันจะยึดยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นหลัก โดยมีตัวชี้วัด (KPIs) ในระดับต่าง ๆ เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ปัจจุบันข้าราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล และสนองตอบความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ มีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น จากเหตุเหล่านี้การสร้างราชการใสสะอาดจึงเป็นกลยุทธ์ทางบวกที่มีโอกาสสำเร็จโดยเร็ว วิธีการโดยดึงพลังส่วนดีของมนุษย์ออกมา พร้อมกับใช้พลังของสังคมควบคุมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์สิ่งดีต่อสังคม แทนการเอาเปรียบ และคำนึงถึงแต่ประโยชน์ส่วนตนและหมู่คณะ ทั้งนี้จึงต้องสร้างคุณภาพของคนในภาครัฐให้มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องช่วยกันส่งเสริมคนดี และกันคนไม่ดีออกไปจากภาคราชการ ปัญหาเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันเกิดจากทัศนคติของบุคคล ที่ได้รับการยอมรับ และตั้งสมมติฐานอันเป็นเวลายาวนาน จนกลายเป็นค่านิยมที่ว่า การทุจริตคอร์รัปชันจะสร้างประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องอย่างง่ายดาย ไม่ต้องลงทุนลงแรงอะไรมาก การสร้างความใสสะอาดในวงราชการจึงต้องอาศัยกลยุทธ์ที่แยบยล โดยต้องสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี และต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยมีการปราบปรามอย่างเฉียบขาดรุนแรงและรวดเร็ว ให้คนเกิดความเกรงกลัวจนถึงขั้นไม่กล้าเสี่ยงทำผิด ทั้งนี้กลุ่มผู้นำในทุกระดับของภาครัฐจะต้องทำเป็นตัวอย่างที่ดีด้วย

ความเป็นมาของแนวคิดเรื่องสมรรถนะ

แนวคิดเรื่อง สมรรถนะมีพื้นฐานจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถของบุคคล เมื่อมีการพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้วจะก่อให้เกิดแรงผลักดันให้นำองค์ความรู้ไปปฏิบัติได้ ดังนั้น สมรรถนะ (Competency) จึงเป็นปัจจัยที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน เพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2554, หน้า 1)

จุดกำเนิดของสมรรถนะ เกิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1970 โดยสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (The US State department) ซึ่งทำหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและและเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกาให้แก่แต่ละประเทศรับรู้ได้ว่าจ้างบริษัท McBer ภายใต้การนำของ David C. McClelland ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard โดยก่อนหน้านั้น The US State department ได้คัดเลือกเจ้าหน้าที่ด้วยการใช้แบบทดสอบ ที่เรียกว่า Foreign service officer exam แต่พบว่า แบบทดสอบ มีจุดอ่อน คือ

1. เป็นการวัดผลเรื่องวัฒนธรรมของชนชั้นกลางและสูง และยังใช้เกณฑ์ที่สูงในการตัดสิน ทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศ โดยเฉพาะคนผิวดำ ไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่าน จึงสะท้อนให้เห็นว่าการคัดเลือกพนักงานมีลักษณะ “อคติ เลือกปฏิบัติ”

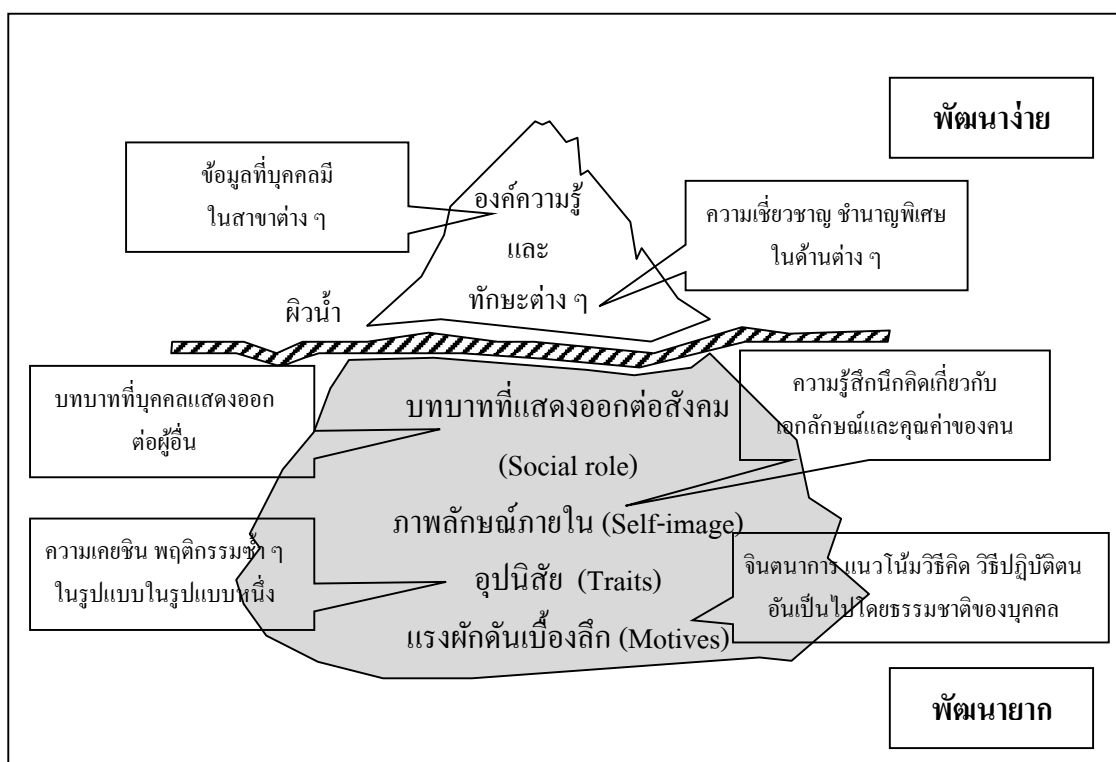
2. คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ผู้ที่ทำคะแนนได้สูงบางคนกลับมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีตามที่องค์กรคาดหวัง ในขณะที่บางคนทำคะแนนไม่ค่อยสูงมากแต่กลับมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าองค์กรคาดหวัง

McClelland (1973) จึงเข้ามาแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคลากร โดยสร้างและพัฒนาเครื่องมือคัดเลือกบุคลากรแทน แบบทดสอบชุดเก่า ที่พบว่า มีข้อจำกัดและจุดอ่อนหลายประการ โดยเครื่องมือชนิดใหม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้ถูกต้องและแม่นยำกว่าแบบทดสอบเก่า โดยใช้วิธีเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดีกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย โดยใช้เทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral event interview (BEI) และการวิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ยเพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ ซึ่งเรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีนี้ว่า สมรรถนะ (Competency) กล่าวกันว่า ในการศึกษาทางด้านจิตวิทยานั้นมักจะเป็นแนวคิดที่เคยมีผู้เสนอไว้แล้วในอดีต ดังนั้น แนวคิดของ McClelland จึงไม่ใช่แนวคิดใหม่เพราะในปี ค.ศ. 1920 Frederick W. Taylor บิดาของวิทยาศาสตร์การจัดการ ได้กล่าวถึงสิ่งที่คล้ายกันกับสมรรถนะมาก่อน (Raelin & Cooledge, 1996, pp. 24-33)

แต่อย่างไรก็ดี McClelland คือ ผู้ที่นำสมรรถนะมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งบทความที่มีชื่อเสียงของเขาที่ตีพิมพ์ในวารสารนักจิตวิทยาอเมริกัน เรื่อง การทดสอบเนื้อหาสมรรถนะไม่ใช่การทดสอบความฉลาด (Testing for competence rather than for intelligence) ในปี ค.ศ. 1973 นั้น McClelland ได้แสดงความเห็นว่า ความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จในงาน ได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่าผู้ทำงานเก่งมิได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่ง แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ ซึ่งบุคคลดังกล่าวเรียกว่าเป็นผู้มี Competency และข้อดีอีกประการหนึ่งคือ ตัวแปรสมรรถนะมักไม่แสดงผลทดสอบที่ลำเอียงต่อเชื้อชาติ เพศ หรือฐานะทางสังคมเหมือนแบบวัดความถนัดหรือแบบวัดอื่น ๆ ในกลุ่มเดียวกัน (McClelland, 1973)

แนวคิดเรื่อง สมรรถนะสามารถอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย นั่นคือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ องค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะหรือความสามารถ (Skills) ที่บุคคลมีอยู่และส่วนที่มองเห็นได้ยากจะอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม

(Social role) ซึ่งอยู่ใต้ผิวน้ำพบว่าเป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล แต่ละคนเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก อาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) สามารถพัฒนาได้โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าหรือประสบการณ์ตรง และมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญและคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ เป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า สังกัดและวัดได้ยากกว่าและเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีสมรรถนะ (พฤติกรรมในการทำงาน) ในรูปแบบต่าง ๆ และสมรรถนะต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล หรือจะกล่าวได้ว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 3)



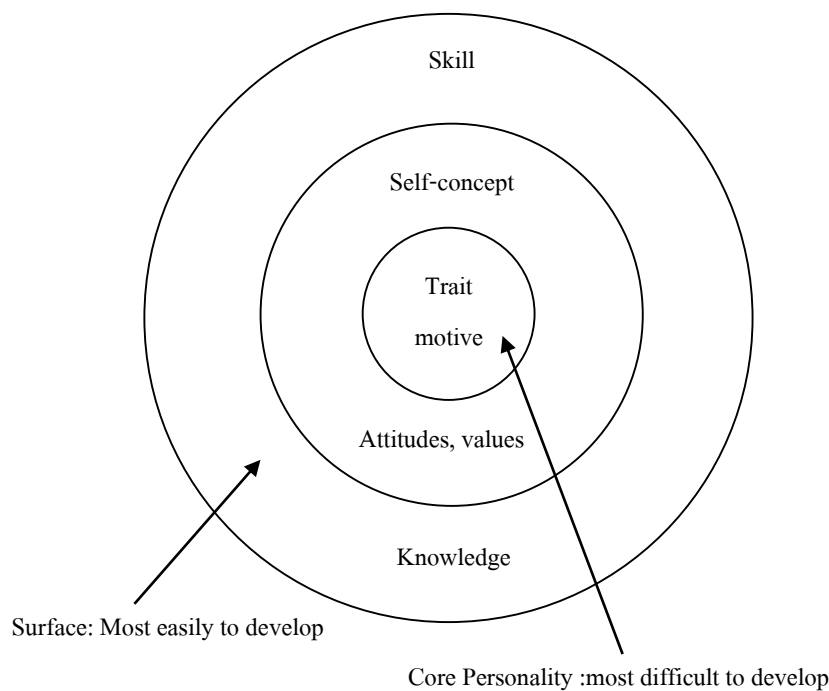
ภาพที่ 3 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 3)

องค์ประกอบของสมรรถนะ

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะไว้หลายท่าน ดังนี้

McClelland (1973) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 10) ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554, หน้า 3-4) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึงความชำนาญ เช่น ทักษะการพูดทักษะทางคอมพิวเตอร์ เป็นต้น
3. อัตมโนทัศน์ (Self-concept) หมายถึง เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์กล้าหาญรับผิดชอบความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้นเช่น ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นหรือแรงขับภายในซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จหรือคนที่ไม่มีเพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมาก ก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น



ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Spencer & Spencer, 1993, pp. 9-11)

Spencer and Spencer (1993, pp. 9-11) ได้อธิบายไว้ว่า คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic or Attribute) ที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำ พฤติกรรม หรือการคิด โดยที่คุณลักษณะพื้นฐานเหล่านี้เป็นส่วนที่ฝังอยู่ค่อนข้างลึก และเหนียวแน่นของบุคลิกภาพของบุคคลสามารถ จำแนกออกได้เป็น 5 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล สมรรถนะด้านอุปนิสัย เช่น การควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

3. อัตมโนทัศน์ (Self-concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-image) เป็นต้น

4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิดต่าง ๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ

5. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านใช้วัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่าง ๆ หรือกล่าวอย่างสั้น ๆ ก็คือ “บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง” ระดับหรือประเภทของสมรรถนะนี้ เราสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล

กล่าวโดยสรุปสรุป องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ภาพพจน์รับรู้ตนเอง (Self-image) อุปนิสัย (Trait) และแรงกระตุ้น (Motive) สิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย คือ ความรู้และทักษะ ส่วนคุณลักษณะที่สังเกตเห็นได้ยาก ได้แก่ ภาพพจน์รับรู้ตนเอง (Self-image) อุปนิสัย (Trait) และแรงกระตุ้น (Motive)

ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่าน ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะแตกต่างกันออกไป ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 259) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มา ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. Personal competencies เป็นความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในการวาดภาพของศิลปิน การแสดงกายกรรมของนักกีฬาบางคน นักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

2. Job competencies เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. Organization competencies เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในด้านนั้น ๆ ได้ เช่น โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เป็นสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

ศุภัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548, หน้า 6) กล่าวว่า สมรรถนะของบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน การพูด หรือการเขียน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่า ความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่จัดเป็นสมรรถนะ

2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ รวมถึงค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติ เพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ นักวิชาการจำนวนมาก จึงให้ความสำคัญสมรรถนะกลุ่มนี้ เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

จิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) กล่าวว่า สมรรถนะ มี 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะของงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ โดยจัดทำเป็นโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการไทย ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)
- 1.2 การบริการที่ดี (Service mind)
- 1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Expertise)
- 1.4 จริยธรรม (Integrity)
- 1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติการกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น มีทั้งหมด 20 สมรรถนะ ได้แก่

- 2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking)
- 2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking)
- 2.3 การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing others)
- 2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding people accountable)
- 2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information seeking)
- 2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural sensitivity)
- 2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal understanding)
- 2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational awareness)
- 2.9 การดำเนินการเชิงรุก (Reactivity)
- 2.10 ความถูกต้องของงาน (Concern for order)
- 2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence)
- 2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

- 2.14 สภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2.15 สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic quality)
- 2.16 วิสัยทัศน์ (Visioning)
- 2.17 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic orientation)
- 2.18 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change leadership)
- 2.19 การควบคุมตนเอง (Self-control)
- 2.20 การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering others)

ทั้งนี้ สมรรถนะประจำกลุ่มงานบริหารจะมีเพียง 5 สมรรถนะเท่านั้น คือ วิสัยทัศน์ (Visioning) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change leadership) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic orientation) การควบคุมตนเอง (Self-control) และการให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering others)

เพื่อน ทองแก้ว (2550, หน้า 7) อธิบายประเภทของสมรรถนะ ว่าสามารถจำแนกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรมและนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก
2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงาน ในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น
3. สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะ องค์กรนั้นเท่านั้น
4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มี ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

ประไพศรี พุ่มพวง (2557, หน้า 22) ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งในองค์กร ต้องมีหรือเป็นความสามารถที่บุคลากรทุกตำแหน่งในองค์กรต้องมี เพื่อการสนับสนุนให้สามารถ บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นความสามารถหลักขององค์กร และนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จ

2. สมรรถนะในสายงาน (Functional competency) คือ ความสามารถที่ใช้เฉพาะสายงาน ตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) คือ ความสามารถของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ โดดเด่นกว่าคนอื่น

4. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) คือ ความสามารถและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะทางการบริหาร ไปใช้ในการบริหารงาน ที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2558) ได้แบ่งสมรรถนะในการทำงาน ออกเป็น 4 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency: CC) หมายถึง ทักษะและคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation-ACH)
- 1.2 บริการที่ดี (Service mind-SERV)
- 1.3 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork-TW)
- 1.4 จริยธรรม (Integrity-ING)
- 1.5 การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)

2. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional competency: FC) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย

- 2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking-AT)
- 2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking-CT)
- 2.3 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information seeking-INF)
- 2.4 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural sensitivity-CS)
- 2.5 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal understanding-IU)
- 2.6 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness-PROAC)
- 2.7 ความถูกต้องของงาน (Concern for order-CO)
- 2.8 ความมั่นใจของตนเอง (Self confidence-SCF)
- 2.9 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility-FLX)

- 2.10 ศิลปะการสื่อสารสูงใจ (Communication & Influencing-CI)
- 2.11 สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic quality-AQ)
- 2.12 การประสานงาน (Coordination-COOR)
- 2.13 การวางแผน (Planning-PLAN)
- 2.14 การติดตามงาน (Follow up-FO)
- 2.15 การเจรจาต่อรอง (Negotiation-NE)
- 2.16 การแก้ปัญหา (Problem solving-PS)
- 2.17 การให้คำปรึกษา (Consultation-CONSULT)
- 2.18 การบริหารงานวิจัย (Research management-RM)
- 2.19 การบริหารโครงการ (Project management-PM)
- 2.20 การบริหารงบประมาณ (Budget Management-BM)
- 2.21 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ (English literacy-ENG)
- 2.22 ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ IT (IT literacy-IT)
- 2.23 ความสามารถในการจัดทำเอกสาร (Writing literacy-WRITE)

3. สมรรถนะด้านการบริหาร (Management competency: MC) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไว้ ซึ่งสมรรถนะด้านการบริหาร ประกอบด้วย

- 3.1 วิสัยทัศน์ (Visioning-VI)
- 3.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management-CM)
- 3.3 การให้อำนาจผู้อื่น (Empowerment-EM)
- 3.4 การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management-PM)
- 3.5 การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing others-DEV)

4. ความรู้ตามสายงาน (Job competency: JC) หมายถึง ความรู้เฉพาะสายงานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายไว้ ซึ่งความรู้ตามสายงาน ประกอบด้วย

- 4.1 ความรู้ด้านงานทรัพยากรบุคคล (Human resources knowledge)
- 4.2 การบริหารด้านงานสารสนเทศ (Information technology management)
- 4.3 ความรู้ด้านงานบัญชี (Accounting knowledge)
- 4.4 ความรู้ในด้านงานคลังพัสดุและจัดซื้อ (Store and purchasing knowledge)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 10) แบ่งประเภทสมรรถนะ เป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competencies) ได้แก่ ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานดีออกจากผู้ปฏิบัติงานปานกลาง

2. สมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating competencies) ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมี แต่ผู้ปฏิบัติงานปานกลางไม่มี สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่บอกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง

Spencer and Spencer (1994, p. 27) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มเพื่อใช้ในการทำวิจัย คือ

1. สมรรถนะหลัก (Essential competency) หมายถึง พื้นฐานของความรู้และทักษะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม

2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง สมรรถนะที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่น ออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถระดับปานกลาง (Average performance) ได้ แม้ว่าสมรรถนะด้านนี้จะยากต่อการพัฒนา แต่ก็เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระยะยาว

3. สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ (Strategic competency) หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กร แต่มุ่งไปที่สมรรถภาพขององค์กร (Organizational capability) รวมไปถึงสมรรถนะที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรม การให้บริการ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี

Bryant and Poustie (2001, p. 52) ได้จำแนกประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการศึกษา สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานห้องสมุด โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุดใน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กร จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ทำงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

2. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะด้านบุคคล (Personal competency) หมายถึง คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติโดยปกติจะเกี่ยวกับงานหลาย ๆ ด้าน ระหว่างองค์กร

3. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competency) บางครั้งอาจเรียกว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิค จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะสามารถจำแนกได้หลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายในการศึกษาและจุดประสงค์ในการประยุกต์ใช้ของผู้ศึกษา สำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลด้านความรู้ และทักษะหรือความสามารถพื้นฐานที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามกลยุทธ์หรือนโยบายขององค์กร

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job competency) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แตกต่างกันตามตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งแต่ละสายงานจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในสายงานของตนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น สมรรถนะด้านการบริหาร สมรรถนะด้านเทคนิคปฏิบัติ เป็นต้น

การวัดและประเมินสมรรถนะ

การวัดและประเมินสมรรถนะมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เป็นการประเมินความสามารถของข้าราชการในสายงานต่าง ๆ ตามสมรรถนะที่กำหนดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงระดับความสามารถของข้าราชการ เมื่อเทียบกับความคาดหวังขององค์กร 2) นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการให้เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการแต่ละคน หรือที่เรียกว่า แผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (IDP: Individual development plan) และ 3) เพื่อเสริมสร้างระบบการติดต่อสื่อสารสองทิศทาง (Two way communication) ในการดูแลข้าราชการโดยผ่านระบบการประเมินและการวางแผนพัฒนาร่วมกัน (กรมการปกครอง, 2549, หน้า 7)

ประเภทของการวัดและประเมินสมรรถนะ

การวัดและประเมินสมรรถนะแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ 3 กลุ่ม ดังนี้ (กรมการปกครอง, 2549, หน้า 8; ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2554, หน้า 18-20)

1. Test of performance เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกต้องที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนหน้าจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถของสมองโดยทั่วไป (General mental ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไกและแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2. Behavior observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับ

การทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่จะวัดจาก การสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. Self reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็น ต่าง ๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้ การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior observations และ Self reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิด และทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะที่เดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของ ผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วย

หลักการวัดสมรรถนะ

เนื่องจากสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ดังนั้น การวัดหรือประเมินที่สอดคล้อง ที่สุด คือ การสังเกตพฤติกรรม ในการสังเกตพฤติกรรมนั้นมีสมมติฐาน 2 ประการที่จะทำให้ การสังเกตพฤติกรรมมีความถูกต้อง กล่าวคือ (ขจรศักดิ์ สิริมัย, 2554, หน้า 21)

1. ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา
2. ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมิน ได้ตามรูปแบบที่กำหนดไว้

ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของข้าราชการ โดยผู้บังคับบัญชาจะทำความเข้าใจกับความหมายและระดับของสมรรถนะที่จะประเมิน และประเมินว่าพฤติกรรม การทำงานโดยรวมของข้าราชการผู้นั้น สอดคล้องกับระดับสมรรถนะที่ระดับใด โดยผู้บังคับบัญชา จะต้องหมั่นสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ถูกประเมินไว้เป็นระยะ ๆ เพื่อให้เป็น หลักฐานยืนยันในกรณีที่ถูกประเมินไม่เห็นด้วยกับระดับสมรรถนะที่ได้รับการประเมิน (ขจรศักดิ์ สิริมัย, 2554, หน้า 21)

เครื่องมือที่ใช้วัดสมรรถนะ

ขจรศักดิ์ สิริมัย (2554, หน้า 22) กล่าวว่า การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคล ว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถ อะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล
2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ซึ่งจะ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องาน
แท้ ๆ

2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือ
คนอื่น เป็นต้น

3. ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็น
การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้
กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกัน
ธรรมดา ๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์
สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

4. ศูนย์ประเมิน (Assessment center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ
อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

5. 360 Degree feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจาก
เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ
และคุณลักษณะ

การตรวจสอบสมรรถนะ

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554, หน้า 23) กล่าวว่า การตรวจสอบสมรรถนะว่าพฤติกรรม
ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่ มีข้อสังเกต ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ อธิบายได้
2. สามารถลอกเลียนแบบได้
3. มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร
4. เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์
5. เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อย ๆ

ทางเลือกของการประเมินสมรรถนะ

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554, หน้า 24) กล่าวว่า ทางเลือกของการประเมินสมรรถนะ คือ
การจำแนกพฤติกรรมในแต่ละระดับสมรรถนะออกเป็นข้อ ๆ แล้วให้ผู้บังคับบัญชาตอบว่า
ข้าราชการที่ถูกประเมินมีพฤติกรรมแบบนั้นน้อย ปานกลาง หรือมาก ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้
แบบประเมินมีความยาวมากขึ้น นอกจากนั้นอาจมีความยุ่งยากในการวิเคราะห์คะแนนและ
มีค่าใช้จ่ายในการจ้างออกแบบเพิ่มขึ้น ที่สำคัญไม่ว่าจะประเมินแบบใด ถ้าผู้ประเมินไม่ได้ประเมิน
อย่างตรงไปตรงมาผลการประเมินก็จะไม่เที่ยงตรง

แบบวัดและประเมินสมรรถนะ

วิธีการประเมินพฤติกรรมที่ตรงไปตรงมามากที่สุด คือ การสังเกตพฤติกรรม จดบันทึก และทำการประเมิน การสร้างแบบประเมินสมรรถนะทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่พบว่านิยมใช้กัน อย่างแพร่หลาย ได้แก่ แบบประเมินที่ใช้ความถี่ในการกำหนดคะแนนและแบบประเมินที่ใช้ พฤติกรรมในการกำหนดระดับคะแนน นอกจากนี้ ยังมีการประเมินแบบอื่น ๆ เช่น การเลือกรายการ พฤติกรรมที่กำหนด อย่างไรก็ตามก็ไม่มีแบบใดที่คิดเห็นดีกว่าการประเมินวิธีอื่นอย่างชัดเจน การเลือกใช้แบบใดขึ้นกับการพิจารณาจากข้อดีข้อด้อยของการประเมินแต่ละประเภท ทั้งนี้ กรมการปกครองได้เสนอมาตรการประเมิน 2 แบบ ดังนี้ (กรมการปกครอง, 2549, หน้า 9-12)

1. มาตรการประเมินที่ใช้ความถี่ในการกำหนดคะแนน หรือที่เรียกว่า Likert scale เป็นมาตราแบบประเมินที่คุ้นเคยและเห็นกันบ่อย ลักษณะการประเมินแบบนี้มีการกำหนดสิ่งที่ ต้องการประเมิน ซึ่งในที่นี้ ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะที่พึงประสงค์ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ หากจะใช้มาตราแบบ Likert ขั้นแรกของการสร้างแบบประเมิน คือ การกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน แล้วนำพฤติกรรมที่ต้องการประเมินนั้นมาเขียน เป็นมาตรประเมิน ตารางด้านล่างนี้เป็นตัวอย่างของมาตราแบบ Likert ในการประเมินสมรรถนะ

รายการพฤติกรรมในการทำงาน	ระดับพฤติกรรมในการทำงาน				
	น้อย มาก	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. แสดงความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง					
2. มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียร ในการทำงาน และตรงต่อเวลา					
3. มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงาน ได้ตามกำหนดเวลา					
4. แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีขึ้น					
5. แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนา เมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการสูญเปล่า					

ภาพที่ 5 ตัวอย่างแบบประเมินสมรรถนะตามวิธี Likert scale (กรมการปกครอง, 2549, หน้า 10)

จะเห็นได้ว่า รายการพฤติกรรมในการทำงานในที่นี้ คือ ตัวอย่างพฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ระดับที่ 1 ในพจนานุกรมสมรรถนะนั่นเอง ข้อที่ควรระวังของมาตรการประเมินแบบนี้ คือ การเลือกพฤติกรรมที่จะประเมินให้มีความชัดเจนและเห็นพ้องต้องกันในองค์กร ตัวอย่างของความไม่ชัดเจน ได้แก่ การแสดงความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง ข้าราชการบางท่านกล่าวว่า ไม่ทราบว่าต้องทำอะไร จึงจะเป็นการแสดงความพยายามในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง ถ้าเป็นเช่นนั้นควรให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดพฤติกรรมในการประเมินที่เห็นพ้องต้องกันเป็นส่วนใหญ่ในหน่วยงานว่าจะเลือกพฤติกรรมอะไรในการประเมิน

ข้อที่พึงระวังประการถัดมา คือ การกำหนดระดับประเมินว่า น้อยมาก น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด นั้น มีความเป็นอัตนัยมาก เพราะระดับน้อยของแต่ละคนอาจจะแตกต่างกัน การแก้ปัญหานี้ทำได้ด้วยการให้ความหมายแก่ระดับต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น ตัวอย่างแสดงดังต่อไปนี้

น้อยมาก หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวประมาณร้อยละ 0-20 ของพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม (เช่น ในการทำงานสามารถแสดงความพยายามในการทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้องได้ทุกวัน แต่บุคคลที่ถูกประเมินนั้นแสดงออกเพียงไม่เกินร้อยละ 20 เท่านั้น)

น้อย หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวประมาณร้อยละ 20-40 ของพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม

ปานกลาง หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวประมาณร้อยละ 40-60 ของพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม

มาก หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวประมาณร้อยละ 60-80 ของพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม

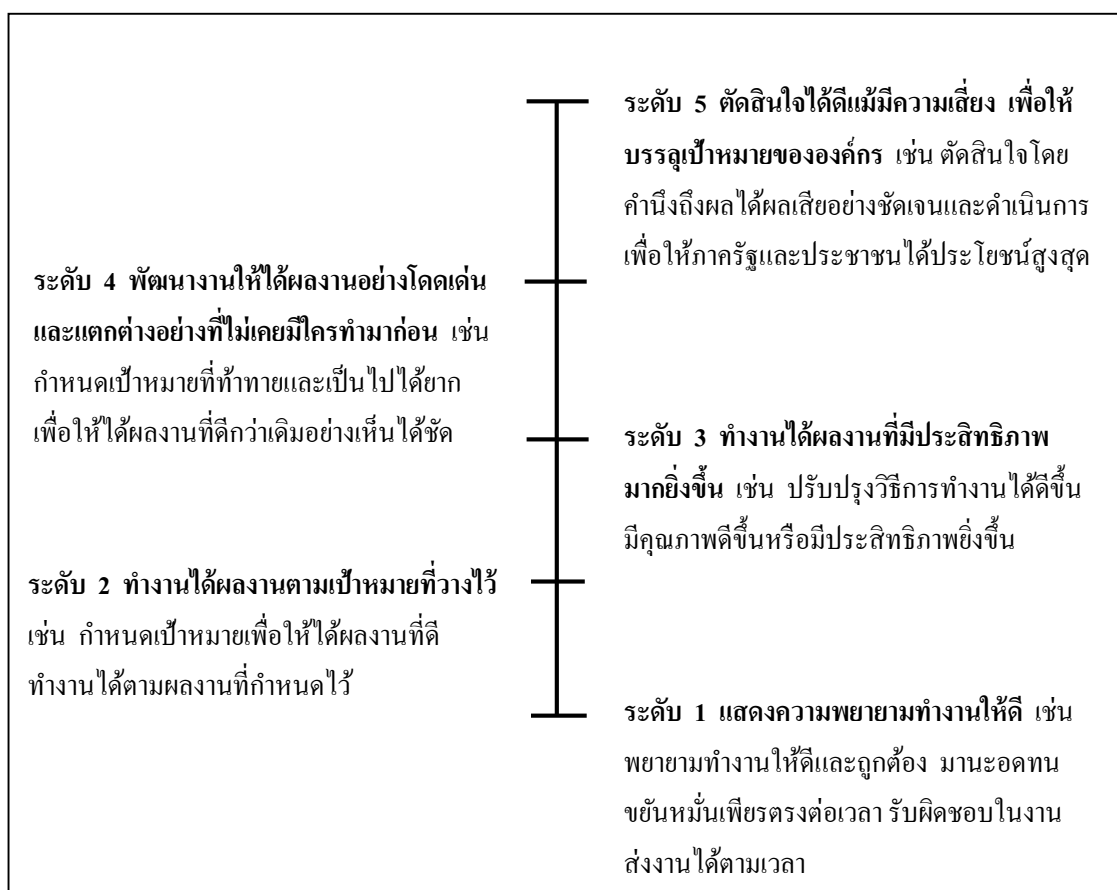
มากที่สุด หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวประมาณร้อยละ 80-100 ของพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม

อีกประเภทของการกำหนดระดับ คือ ใช้ความคาดหวังขององค์กรเป็นระดับในการประเมิน ตัวอย่างเช่น

- 1 หมายถึง ต่ำกว่ามาตรฐานมาก
- 2 หมายถึง ต่ำกว่ามาตรฐาน
- 3 หมายถึง เป็นไปตามมาตรฐาน (หรือความคาดหวังขององค์กร)
- 4 หมายถึง สูงกว่ามาตรฐาน
- 5 หมายถึง สูงกว่ามาตรฐานมาก

สำหรับปัญหาของการประเมินของมาตรนี้ คือ คำว่ามาตรฐานนั้นคืออะไร ดังนั้น หากองค์กรต้องการใช้มาตรประเภทนี้ในการประเมิน ควรต้องมีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานของพฤติกรรมที่องค์กรต้องการว่าคาดหวังอย่างไร เช่น ถ้าเป็นพฤติกรรมมาตรฐานของข้าราชการ คือ ต้องแสดงความเต็มใจในการให้บริการทุกครั้งที่มีผู้มารับบริการ เป็นต้น

2. มาตรการประเมินที่ใช้พฤติกรรมในการกำหนดระดับ หรือที่เรียกว่า Behaviorally anchored rating scale-BARS มาตรการประเมินแบบนี้กำหนดพฤติกรรมเป็นระดับในการประเมิน ซึ่งมีตัวอย่างแสดงได้ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ตัวอย่างมาตรการประเมินแบบ BARS ของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์

(กรมการปกครอง, 2549, หน้า 10)

จะเห็นได้ว่า ตัวอย่างมาตรการประเมินแบบนี้แท้จริงแล้ว คือ รายละเอียดในพจนานุกรมสมรรถนะนั่นเอง สำหรับมาตรการประเมินนี้ใช้ระดับสมรรถนะในการประเมิน โดยมีตัวอย่างพฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะในแต่ละระดับ การประเมินแบบนี้เป็นการประเมินโดยรวม ถ้าบุคคลมีสมรรถนะระดับที่ 2 จะมีระดับสมรรถนะที่ 1 และถ้าบุคคลที่มีสมรรถนะระดับที่ 3 ควรจะมีสมรรถนะระดับที่ 1 และ 2 ด้วย ข้อดีของมาตรการประเภทนี้ คือ ในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ มีการกำหนดระดับสมรรถนะให้สอดคล้องกับระดับชั้นงาน (ที่ใช้ทดแทนระบบซี) โดยข้าราชการระดับต้นกำหนดให้มีสมรรถนะระดับต่ำ เมื่อข้าราชการได้มีการเลื่อนระดับชั้นงานสูงขึ้นสมรรถนะถูกกำหนดในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานและค่าตอบแทน ดังนั้น การใช้มาตรแบบนี้ ทำให้สามารถใช้มาตรเดียวกับข้าราชการทุกระดับชั้นงานได้ ในขณะที่ถ้าจะสร้างมาตรแบบ Likert scale จำเป็นต้องมีการปรับมาตรให้เหมาะสมกับแต่ละชั้นงาน ซึ่งอาจทำให้ไม่คล่องตัวนักในการปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป การวัดและประเมินสมรรถนะของบุคคลสามารถกระทำได้ โดยการจำแนกพฤติกรรมที่บ่งชี้สมรรถนะแต่ละระดับ แล้วให้ผู้ประเมินสังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินว่ามีพฤติกรรมแบบนั้นน้อย ปานกลาง หรือมาก ทั้งนี้ ผู้ประเมินควรเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้ถูกประเมิน อาจเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลูกค้า หรือทุกคนที่กล่าวมา สิ่งสำคัญในการวัดและประเมินสมรรถนะ คือ ความตรงไปตรงมาของผู้ประเมิน ซึ่งจะทำการวัดและประเมินสมรรถนะมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ดังนั้น ผู้ประเมินควรศึกษาสมรรถนะแต่ละด้านอย่างถ่องแท้ก่อนทำการวัดและประเมินสมรรถนะบุคคลที่ถูกประเมิน

อย่างไรก็ดี ในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะไม่ว่าจะเลือกใช้มาตรแบบใด ก็จะมีข้อดีและข้อด้อยแตกต่างกันไป ซึ่งหากเปรียบเทียบข้อดี ข้อด้อย ของมาตรการประเมินสองแบบสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบข้อดีข้อด้อยของมาตรการประเมินสมรรถนะแบบ Likert และแบบ BARS

มาตรการประเมิน	ข้อดี	ข้อด้อย
มาตร Likert	สร้างง่าย	มีความเป็นอัตนัยสูง ต้องมีมาตรแยกแต่ละระดับชั้นงาน เกิดความผิดพลาดจากการประเมินได้ ง่าย

มาตร BARS	มาตรเดียวใช้กับข้าราชการ ทุกคน	ต้องทำความเข้าใจกับพจนานุกรม สมรรถนะอย่างถ่องแท้
-----------	-----------------------------------	---

ทั้งนี้ เพื่อหลีกเลี่ยงความลำเอียง การประเมินสมรรถนะควรต้องมีการทำความเข้าใจร่วมกันทั่วทั้งองค์กรว่า สมรรถนะใด หรือพฤติกรรมแบบใดเป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังว่า ข้าราชการจะต้องมี เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาในการประเมินการนำสมรรถนะมาใช้ในการกำหนดกฎ กติกาแบบใหม่ขึ้นใช้ในองค์กร จึงจำเป็นต้องเตรียมการให้ทุกคนในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจ สมรรถนะให้ตรงกันเสียก่อน เมื่อมีการประกาศใช้หากทุกคนเข้าใจตรงกันปัญหาการประเมิน ที่ตามมาจะมีน้อย

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะผู้บริหารตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 3) ได้กำหนดสมรรถนะ ของผู้บริหารระดับสูงในภาครัฐเพื่อนำมาใช้ในการสรรหาผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสมรรถนะของ นักบริหารระดับสูงดังกล่าว ประกอบด้วย สมรรถนะหลักทางการบริหาร 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารคน ประกอบด้วย สมรรถนะในการจัดการและบริหาร ดังนี้

1.1 การปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and flexibility) คือ ความสามารถ ในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์ บุคคลหรือกลุ่ม ตามความต้องการของงานหรือขององค์กร สามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็น ในมุมมองที่แตกต่างกัน

1.2 ทักษะในการสื่อสาร (Communication) คือ ความสามารถที่เป็นทักษะและศิลปะ ในการรับรู้และจับประเด็นในการฟังและการอ่าน ตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิดและ โน้มน้าวผู้ฟังและผู้อ่านโดยการพูด การเขียน และการนำเสนอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และได้รับการสนับสนุนเห็นด้วยอย่างชัดเจน

1.3 การประสานสัมพันธ์ (Collaborative) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับ บุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงาน โดยสร้างความเคารพ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

2. ความรอบรู้ในการบริหาร ประกอบด้วย สมรรถนะในการบริหารจัดการและ การบริหาร ดังนี้

2.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Managing change) คือ ความสามารถในการริเริ่ม เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์

การให้การสนับสนุนผู้อื่นในองค์กรให้นำความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ โดยมุ่งเน้นด้านการกำหนดขอบเขต ขั้นตอน และช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง

2.2 การมีจิตมุ่งบริการ (Customer service orientation) คือ ความมุ่งมั่นในการให้บริการช่วยเหลือเสริมสร้าง และรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ โดยมุ่งหาความต้องการของผู้รับบริการในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2.3 การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) คือ ความสามารถในการสร้างแผนการปฏิบัติงานที่มีการระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นการวางแผนในเชิงกลยุทธ์และในระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาเงื่อนไขของเวลาทรัพยากร ความสำคัญเร่งด่วน และการคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่อาจเป็นไปได้ด้วย

3. การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย สมรรถนะในการจัดการและการบริหาร ดังนี้

3.1 ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) คือ สำนึกในบทบาทหน้าที่ มุ่งมั่นเพื่อปฏิบัติงานตามการตัดสินใจให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามข้อยืนยันที่ให้กับผู้อื่น ในขณะเดียวกันมีความพร้อมให้ตรวจสอบ และพร้อมรับผิดชอบในผลการกระทำและการตัดสินใจ

3.2 การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (Achieving result) คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จทันตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผลผลิตและการบริหารที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 การบริหารทรัพยากร (Managing resources) คือ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น บุคลากร ข้อมูล เทคโนโลยี เวลาและทรัพยากรต้นทุนอื่น ๆ เป็นต้น มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร กลุ่มและบุคคล โดยสามารถสอดคล้องกับความจำเป็นของการดำเนินการตามเป้าหมาย

4. การบริหารอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย สมรรถนะในการจัดการและการบริหาร ดังนี้

4.1 การตัดสินใจ (Decision making) คือ ความสามารถในการเลือกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยพิจารณาจากข้อมูล โอกาสปัญหา ประเมินทางเลือก และผลลัพธ์ เพื่อการตัดสินใจที่ดีที่สุดสถานการณ์นั้น ๆ ในเวลาที่เหมาะสม ตลอดจน วิเคราะห์แยกแยะระบุประเด็นของปัญหา และตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

4.2 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) คือ ความสามารถในการระบุ กำหนด ขอบข่ายและวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ โดยใช้หลักเหตุผลและประสบการณ์ประกอบกัน

เพื่อให้ได้ข้อสรุปการตัดสินใจแนวทางปฏิบัติ และแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม อีกทั้งทำให้เห็นศักยภาพและแนวทางใหม่ ๆ

4.3 ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการสร้างและประสานสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร โน้มน้าวผู้อื่นให้ยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร ให้การสนับสนุนผู้อื่น ทั้งในด้านการใช้คำแนะนำและการให้อำนาจ ให้สามารถเจริญก้าวหน้าอย่างมืออาชีพ โดยมุ่งเน้น การพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ทีมงานหรือระดับองค์กรในด้านทัศนคติการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

สมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 9) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงาน ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรม/ ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ องค์กรความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าร่วมทางวิชาการอบรม สัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ

สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย
- ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ในการปฏิบัติงาน

2. สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

2.1 สมรรถนะที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้ว แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงการหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาในงานในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเหมาะสมของแผนงาน/ โครงการในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

2.2 สมรรถนะที่ 2 การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูดเขียนสื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจน สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่างๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนา

ในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 สมรรถนะที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางาน และความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 1) คณะกรรมการคุรุสภากำหนดสาระความรู้ และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยได้กำหนดสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1.1 สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

1.2 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา

1.3 สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา

1.4 สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

2.1 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา

2.2 สามารถกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา

- 2.3 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่มีค่าต่อการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 2.4 สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
- 2.5 สามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน
3. การบริหารด้านวิชาการ ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้
 - 3.1 สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้
 - 3.2 สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 3.3 สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
 - 3.4 สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้
 - 4.1 สามารถจัดระบบงานสารบรรณ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4.2 สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
 - 4.3 สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4.4 สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
5. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้
 - 5.1 สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
 - 5.2 สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ
 - 5.3 สามารถพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 5.4 สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา
 - 5.5 สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา
6. การบริหารกิจการนักเรียน ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้
 - 6.1 สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน
 - 6.2 สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน
 - 6.3 สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ
 - 6.4 สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ
7. การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

- 7.1 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
- 7.2 สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 7.3 สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมิน
8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้
- 8.1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
- 8.2 สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ
- 8.3 สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
9. การบริหารประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้
- 9.1 สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- 9.2 สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน
- 9.3 สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์
- 9.4 สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
- 9.5 สามารถระดมทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา
10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้
- 10.1 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 10.2 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- 10.3 ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม
- จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า สำนักหรือองค์กรต่าง ๆ ได้กำหนดสมรรถนะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายหรือเป้าประสงค์ขององค์กรที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ดังนั้น สมรรถนะที่กำหนดขึ้น จึงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ภารกิจ และลักษณะงานขององค์กร สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดไว้ 2 กลุ่ม ดังนี้
1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงาน ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ องค์กรความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาท ผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

2.1 สมรรถนะที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถ รวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2 สมรรถนะที่ 2 การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้ คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 สมรรถนะที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/ วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

เพศ

เพศเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ กมลพัชร หินแก้ว (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับ

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวม ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทำนองเดียวกัน ภาวินี นิลคำอ่อน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี เขต 29 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 จำแนกตามเพศ อายุประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน พบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมด้านเพศ อายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ทำงานเป็นตัวแปรที่น่าศึกษา เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยของวีรกานท์ ศรีสมัย (2551) ที่ได้ทำการศึกษาสมรรถนะ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านทักษะและด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับเพ็ชรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะ การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะ ในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ในทำนองเดียวกัน อับดุลการี สาเมาะ (2554) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ ดังที่ เพ็ชรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการส่งเสริม ให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สอดคล้องกับอับดุลการี สามาะ (2554) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะ การบริการที่ดี และสมรรถนะการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับประไพศรี พุดพวง (2557) ที่ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พรพิศ อินทสุระ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อ สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และด้านการมีวิสัยทัศน์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีรภานท์ ศรีสมัย (2551) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะนิสัย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านแรงจูงใจ ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านทักษะ และด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีระเชษฐ ฮาดวิเศษ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะการบริการที่ดีและสมรรถนะการสื่อสาร และจูงใจ ตามลำดับ

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนช่วงชั้นต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีผู้บริหารสถานศึกษา

มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิมาน วรรณคำ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มี 25 สมรรถนะ สมรรถนะวิชาชีพที่ต้องการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มี 11 สมรรถนะ ได้หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 8 หน่วย มีความเหมาะสมมากถึงมากที่สุด และค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง ผลการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า มีความรู้หลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีพฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรม อยู่ในระดับดีมากทุกข้อ มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

อับดุลการี สาเมาะ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีทัศนะ

ต่อสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการบริการที่ดี และสมรรถนะการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ประเภท จำนวน 8 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

พิชชาวดี ฤาชา (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร ด้านการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านบริหารกิจการนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดีอยู่ในอันดับต่ำสุด ตามลำดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิรูปองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ อยู่ในอันดับต่ำสุด สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเอง

มีประสิทธิภาพในการทำน่าย คิดเป็นร้อยละ 75.70

อาดุลย์ พรหมแสง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 มี 4 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การบริการที่ดี และ 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี ที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน มีการจัดทำ SWOT analysis ที่ตรงกับสภาพของโรงเรียนและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ อบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการนำนวัตกรรมทางการบริหารมาใช้ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จัดเวทีทางวิชาการ ให้ผู้บริหารได้ประกวดแข่งขันทางวิชาการทุกระดับ ทั้งนักเรียน ครู โรงเรียน และผู้บริหารเอง และส่งเสริมให้ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา จัดกิจกรรมนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะ ในด้านการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประการที่ 2 สมรรถนะด้านการบริการที่ดี หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนางานบริการของโรงเรียน จัดบริการระบบไวไฟ (Wifi) ให้แก่นักเรียน ครู ได้มีการสืบค้นข้อมูล จัดบริการเทคโนโลยีสำหรับสืบค้นข้อมูลอย่างเพียงพอ จัดบริการห้องสมุดที่ทันสมัยและเพียงพอ มีระฆังข้อมูลสารสนเทศทุกฝ่ายของสถานศึกษา สามารถใช้ได้ทันท่วงที มีการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องติดตาม ประเมินผล เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ประการที่ 3 สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนางานในหน้าที่อย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถในการผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน และจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ เพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงในการพัฒนางาน ส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาครูและบุคลากร ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ อำนวยความสะดวกทางด้านทรัพยากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ประการที่ 4 สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา

มีการติดตามข้อมูลข่าวสาร มองสถานการณ์อย่างกว้างขวาง เป็นคนทันข่าวทันเหตุการณ์ ติดตามความเคลื่อนไหวทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้ทันต่อสถานการณ์ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง อบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี ที่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จุดเน้นตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ความต้องการของชุมชน ผู้ปกครอง และสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีแผนในการดำเนินงาน มีปฏิทินในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ของงานและแนวทางแก้ไขปัญหาในกรณีพบปัญหาระหว่างดำเนินงาน

ประไพศรี พุดพวง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี และด้านการบริหารด้านวิชาการ ตามลำดับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Eith (2002 อ้างถึงใน ทนุพันธ์ หิริญเรือง, 2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาท วิสัยทัศน์ และสมรรถนะของหัวหน้าภาควิชาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยชุมชน มลรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีวิสัยทัศน์ 3 ประการ คือ 1) การสร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และ 3) การปรับปรุงการสนับสนุนองค์การ บทบาทของหัวหน้าภาควิชา มี 3 บทบาท คือ 1) การแสดงบทบาทการเป็นทีม 2) การให้บริการ 3) การเป็นผู้นำหรือผู้จัดการ สมรรถนะของหัวหน้าภาควิชา ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีสมรรถนะ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) การสร้างสัมพันธภาพ 2) การสร้างนวัตกรรม 3) การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนในการทำงาน และ 4) การนำและการจัดการ

Marmon (2002) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนด จำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

Scott (2005) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อว่าสมรรถนะความเป็นผู้นำ ทุกด้านมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำ กลุ่มอาจารย์ใหญ่ และกลุ่มครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นของการเป็นผู้นำ กลุ่มอาจารย์ใหญ่และกลุ่มครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร แต่ครูประถมศึกษา และครูมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดไว้ ทั้ง 8 สมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะแง่ของการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 วิธีดำเนินการวิจัย มีดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 86 โรงเรียน และ 1 สาขา โดยแบ่งเป็นข้าราชการครู จำนวน 1,020 คน พนักงานราชการ จำนวน 30 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 264 คน รวมเป็น 1,314 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) จำนวน 297 คน และเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู
โรงเรียนขนาดเล็ก	71	517	20	115
โรงเรียนขนาดกลาง	10	267	3	61
โรงเรียนขนาดใหญ่	4	183	2	42
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	2	347	1	79
รวม	87	1314	26	297

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) การบริการที่ดี (Service mind) การพัฒนาตนเอง (Self development) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 2) สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis thinking) การสื่อสารและจูงใจ (Communication & Influencing) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Caring & Developing) และการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548, หน้า 9) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ (Rating scale) 5 ระดับ (Likert, 1976) โดยให้ค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวประมาณ ร้อยละ 80-100 ของพฤติกรรมในการทำงาน
โดยรวม
- 4 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวประมาณ ร้อยละ 61-80 ของพฤติกรรมในการทำงาน
โดยรวม
- 3 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวประมาณ ร้อยละ 41-60 ของพฤติกรรมในการทำงาน
โดยรวม
- 2 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวประมาณ ร้อยละ 21-40 ของพฤติกรรมในการทำงาน
โดยรวม
- 1 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวประมาณ ร้อยละ 0-20 ของพฤติกรรมในการทำงาน
โดยรวม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษา นิยาม ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548, หน้า 9)

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน และความเหมาะสมทางภาษา เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คือ

- | | |
|---------------------------|---|
| 2.1 ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.2 ดร.สมุทรา ชำนาญ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.3 นายชานินทร์ ปริญญากุล | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพลับพลาฯ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 |

ทั้งนี้ การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและตัวชี้วัด/ สมรรถนะ (Index of item objective congruence: IOC) ใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวชี้วัด/ สมรรถนะ

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวชี้วัด/ สมรรถนะ

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัด/ สมรรถนะ

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ มาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของตัวบ่งชี้/ สมรรถนะ (Index of item objective congruence: IOC) เกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหานั้น แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้

3. ปรับปรุงแก้ไขข้อความตามคำแนะนำ จากนั้นนำมาสร้างแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้วัดกับครูโรงเรียนบ้านตาเรือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน นำผลคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรวมกับคะแนนรายข้อ (Item total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .54-.86 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ .98

5. พิมพ์แบบสอบถามและดำเนินการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือและอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งและรับคืนด้วยตนเอง ซึ่งได้แบบสอบถามกลับ จำนวน 297 คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและโดยรวม แล้วนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัสตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการวิจัย
3. นำผลการวิเคราะห์ไปแปลผล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย การแปลความหมายของคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนน เป็นตัวชี้วัดโดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 166) ดังนี้
 - 4.51-5.00 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการวิจัย

โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศต่างกัน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยการทดสอบค่าที (t -test)
3. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Means)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (F -Distribution)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน	คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง (Mean of square)
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (t -Distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. เพศของผู้บริหารสถานศึกษา		
1.1 เพศชาย	149	50.17
1.2 เพศหญิง	148	49.83
2. ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา		
2.1 น้อยกว่า 10 ปี	152	51.18
2.2 10 ปี ขึ้นไป	145	48.82
3. ขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา		
3.1 ขนาดเล็ก (นักเรียน จำนวนน้อยกว่า 300 คน)	115	38.72
3.2 ขนาดกลาง (นักเรียน จำนวน 300-599 คน)	61	20.54
3.3 ขนาดใหญ่ (นักเรียน จำนวน 600-1,499 คน)	42	14.14
3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน จำนวน 1,500 คน ขึ้นไป)	79	26.60
รวม	297	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า สถานภาพของของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.17 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 49.83 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.18 ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.82 ส่วนการจำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 38.72 สถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 20.54 สถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 14.14 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 26.60

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(SD) ดังตารางที่ 5-10

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$n = 297$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.24	0.83	มาก	6
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี	4.16	0.85	มาก	8
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง	4.28	0.81	มาก	4
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม	4.22	0.86	มาก	7
สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.29	0.83	มาก	3
สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ	4.32	0.83	มาก	2
สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.28	0.85	มาก	5
สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์	4.34	0.83	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.27	0.83	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน
แล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะที่ 6 การสื่อสาร
และจูงใจ สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง
สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 4
การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ

	สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	4.21	0.83	มาก	4
2.	หากปรึกษาผู้บริหารสถานศึกษาผลงานจะไม่มีควมบกพร่อง	4.32	0.83	มาก	2
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.28	0.77	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามักจะนำนวัตกรรม/ ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	4.04	0.87	มาก	6
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานอยู่เสมอ	4.38	0.81	มาก	1
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.80	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.24	0.83	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานอยู่เสมอ รองลงมา คือ หากปรึกษาผู้บริหารสถานศึกษาผลงานจะไม่มีควมบกพร่อง และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี โดยรวมและรายข้อ

	สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางปรับปรุงระบบบริการอยู่เสมอ	3.95	0.92	มาก	6
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระบบบริการของสถานศึกษาดีขึ้นเรื่อย ๆ	4.34	0.70	มาก	2
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระบบการบริการปีนี้ดีกว่าปีที่ผ่านมา	4.15	0.84	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนได้รับเป็นสำคัญ	4.12	0.84	มาก	4
5.	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการบริการของผู้บริหารสถานศึกษา	4.37	0.79	มาก	1
6.	ผู้มาติดต่อราชการมักจะบอกว่าการบริการของสถานศึกษารวดเร็วทันใจ	4.02	0.86	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.16	0.85	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการบริการของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระบบบริการของสถานศึกษาดีขึ้นเรื่อย ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระบบการบริการปีนี้ดีกว่าปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ

	สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสศึกษาค้นคว้าความรู้ด้วยวิธีหลากหลาย	4.22	0.73	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาชอบไปประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาบ่อย ๆ	4.44	0.82	มาก	2
3.	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.14	0.88	มาก	6
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาประมวลความรู้รวบรวมไว้เพื่อการพัฒนา	4.16	0.79	มาก	5
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาชอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นด้านวิชาการ	4.50	0.78	มาก	1
6.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นด้านวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.77	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.28	0.81	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาชอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นด้านวิชาการ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชอบไปประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาบ่อย ๆ และผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นด้านวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะที่ 4 การทำงานตนเอง	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.22	0.88	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.36	0.85	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	3.98	0.83	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี	4.26	0.82	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนที่หลากหลายได้	4.34	0.80	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญให้กำลังใจและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.18	0.92	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.22	0.86	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานทุกระดับ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนที่หลากหลายได้ และผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของงาน	4.02	0.84	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอทางเลือก/ แนวทางป้องกัน ปัญหางานที่รับผิดชอบ	4.47	0.76	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอทางเลือก/ แนวทางแก้ไข ปัญหางานที่รับผิดชอบ	4.36	0.82	มาก	3
4. ความเหมาะสมของแผนงาน/ โครงการในความ รับผิดชอบของผู้บริหาร	4.10	0.85	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหา	4.45	0.77	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงระบบในการพัฒนา งาน	4.32	0.85	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.29	0.83	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว
เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอทางเลือก/
แนวทางป้องกันปัญหางานที่รับผิดชอบ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงระบบ
ในการแก้ปัญหา และผู้บริหารสถานศึกษาเสนอทางเลือก/ แนวทางแก้ไขปัญหางานที่รับผิดชอบ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ โดยรวมและรายข้อ

	สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูดในโอกาสต่าง ๆ	4.16	0.88	มาก	5
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเขียนสื่อสารได้ดี	4.47	0.74	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร	4.39	0.81	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี	4.12	0.88	มาก	6
5.	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยคล้อยตาม	4.37	0.81	มาก	4
6.	สมาชิกมีความคิดเห็นคล้อยตามเมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอ	4.40	0.81	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.32	0.83	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเขียนสื่อสารได้ดี รองลงมา คือ สมาชิกมีความคิดเห็นคล้อยตามเมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมและรายข้อ

	สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	$n = 297$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ให้คำปรึกษาแนะนำ แก่เพื่อนร่วมงาน	4.16	0.83	มาก	6
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง	4.41	0.85	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนา บุคลากร	4.32	0.83	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการพัฒนา บุคลากรอยู่เสมอ	4.35	0.85	มาก	2
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ บุคลากร	4.24	0.87	มาก	4
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร อย่างหลากหลาย	4.18	0.88	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.28	0.85	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ
แล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ปัญหา
แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการพัฒนา
บุคลากรอยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

	สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนา	4.35	0.80	มาก	3
2.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์/ ทิศทางการพัฒนาที่ทันสมัยและสร้างสรรค์	4.34	0.82	มาก	4
3.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องนโยบายของ สพฐ.	4.37	0.79	มาก	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม	4.32	0.75	มาก	5
5.	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสสำเร็จ	4.37	0.80	มาก	2
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาขอปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป	4.27	0.86	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.34	0.80	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องนโยบายของ สพฐ. และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสสำเร็จ รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 14-23

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ							
	เพศชาย <i>n</i> = 149				เพศหญิง <i>n</i> = 148			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.20	0.28	มาก	7	4.27	0.29	มาก	4
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี	4.12	0.33	มาก	8	4.19	0.28	มาก	8
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง	4.33	0.25	มาก	2	4.23	0.30	มาก	5
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม	4.24	0.27	มาก	6	4.20	0.28	มาก	6
สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์ และสังเคราะห์	4.28	0.28	มาก	5	4.29	0.28	มาก	3
สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ	4.32	0.25	มาก	3	4.31	0.30	มาก	2
สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	4.34	0.32	มาก	1	4.20	0.32	มาก	6
สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์	4.30	0.29	มาก	4	4.37	0.25	มาก	1
รวม	4.26	0.10	มาก		4.26	0.10	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สมรรถนะ
ที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง สมรรถนะที่ 6 การสื่อสาร
และจูงใจ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะ
ที่ 4 การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี

ผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				<i>t</i>	<i>p</i>
	เพศชาย		เพศหญิง			
	<i>n</i> = 149		<i>n</i> = 148			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.20	0.28	4.27	0.29	2.279*	.041
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี	4.12	0.33	4.19	0.28	2.028*	.029
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง	4.33	0.25	4.23	0.30	2.807*	.009
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม	4.24	0.27	4.20	0.28	1.244	.247
สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.28	0.28	4.29	0.28	.264	.794
สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ	4.32	0.25	4.31	0.30	.485	.649
สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.34	0.32	4.20	0.32	3.750*	.032
สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์	4.30	0.29	4.37	0.25	2.024*	.031
รวม	4.26	0.10	4.26	0.10	.689	.419

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน							
	น้อยกว่า 10 ปี				10 ปี ขึ้นไป			
	<i>n</i> = 152				<i>n</i> = 145			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
สมรรถนะที่ 1 มุ่งผลสัมฤทธิ์	4.20	0.30	มาก	7	4.27	0.27	มาก	5
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี	4.15	0.28	มาก	8	4.16	0.34	มาก	8
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง	4.30	0.28	มาก	2	4.26	0.27	มาก	6
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม	4.26	0.27	มาก	5	4.17	0.27	มาก	7
สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์ และสังเคราะห์	4.30	0.29	มาก	3	4.27	0.26	มาก	4
สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ	4.29	0.25	มาก	4	4.34	0.30	มาก	2
สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	4.24	0.32	มาก	6	4.30	0.34	มาก	3
สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์	4.31	0.28	มาก	1	4.35	0.27	มาก	1
รวม	4.26	0.10	มาก		4.26	0.10	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 1 มุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ได้ดังนี้ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะที่ 1 มุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน				<i>t</i>	<i>p</i>
	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	<i>n</i> = 152		<i>n</i> = 145			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.20	0.30	4.27	0.27	2.091*	.021
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี	4.15	0.28	4.16	0.34	.115	.893
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง	4.30	0.28	4.26	0.27	1.198	.334
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม	4.26	0.27	4.17	0.27	2.739*	.022
สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.30	0.29	4.27	0.26	.952	.368
สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ	4.29	0.25	4.34	0.30	1.501	.110
สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.24	0.32	4.30	0.34	1.561	.120
สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์	4.31	0.28	4.35	0.27	1.257	.276
รวม	4.26	0.10	4.26	0.10	.688	.417

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา															
	ขนาดเล็ก <i>n</i> = 115				ขนาดกลาง <i>n</i> = 61				ขนาดใหญ่ <i>n</i> = 42				ขนาดใหญ่พิเศษ <i>n</i> = 79			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
สมรรถนะที่ 1 มุ่งผลสัมฤทธิ์	4.12	0.56	มาก	8	4.19	0.60	มาก	6	4.11	0.29	มาก	8	4.13	0.70	มาก	7
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี	4.13	0.65	มาก	7	4.26	0.67	มาก	5	4.19	0.74	มาก	5	4.10	0.64	มาก	8
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง	4.20	0.73	มาก	6	4.16	0.73	มาก	8	4.22	0.42	มาก	4	4.21	0.54	มาก	4
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม	4.25	0.59	มาก	4	4.26	0.53	มาก	4	4.17	0.45	มาก	7	4.16	0.17	มาก	6
สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.22	0.74	มาก	5	4.18	0.44	มาก	7	4.18	0.44	มาก	6	4.20	0.28	มาก	5
สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ	4.30	0.39	มาก	2	4.28	0.59	มาก	3	4.27	0.58	มาก	3	4.39	0.35	มาก	1
สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.27	0.54	มาก	3	4.32	0.61	มาก	2	4.34	0.65	มาก	2	4.33	0.46	มาก	2
สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์	4.31	0.60	มาก	1	4.33	0.61	มาก	1	4.45	0.55	มาก	1	4.30	0.54	มาก	3
รวม	4.23	0.60	มาก		4.25	0.60	มาก		4.24	0.52	มาก		4.23	0.46	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารานด้านแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 1 มุ่งผลสัมฤทธิ์

ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารานด้านแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 1 มุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารานด้านแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 1 มุ่งผลสัมฤทธิ์

ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารานด้านแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 1 มุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมรรถนะที่ 1 มุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.232	0.077	.932	.425
	ภายในกลุ่ม	293	24.325	0.083		
	รวม	296	24.557			
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	1.040	0.347	3.556*	.015
	ภายในกลุ่ม	293	28.562	0.097		
	รวม	296	29.602			
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.102	0.034	.422	.737
	ภายในกลุ่ม	293	23.662	0.081		
	รวม	296	23.764			
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.607	0.202	2.670*	.048
	ภายในกลุ่ม	293	22.198	0.076		
	รวม	296	22.805			
สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์ และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.261	0.087	1.087	.355
	ภายในกลุ่ม	293	23.474	0.080		
	รวม	296	23.735			
สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและ จูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.626	0.209	2.697*	.046
	ภายในกลุ่ม	293	22.654	0.077		
	รวม	296	23.279			
สมรรถนะที่ 7 การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.656	0.219	1.993	.115
	ภายในกลุ่ม	293	32.149	0.110		
	รวม	296	32.805			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.684	0.228	2.995*	.031
	ภายในกลุ่ม	293	22.310	0.076		
	รวม	296	22.994			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.007	0.002	.228	.877
	ภายในกลุ่ม	293	3.082	0.011		
	รวม	296	3.090			

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังตารางที่ 20-23

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก 4.13	ขนาดกลาง 4.26	ขนาดใหญ่ 4.19	ขนาดใหญ่พิเศษ 4.10
ขนาดเล็ก	4.13	-	0.134*	0.064	0.022
ขนาดกลาง	4.26	-	-	0.070	0.157*
ขนาดใหญ่	4.19	-	-	-	0.086
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.10	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ มีสมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง มีการบริการที่ดีกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและ ขนาดใหญ่พิเศษ

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก 4.25	ขนาดกลาง 4.26	ขนาดใหญ่ 4.17	ขนาดใหญ่พิเศษ 4.16
ขนาดเล็ก	4.25	-	0.011	0.075	0.096*
ขนาดกลาง	4.26	-	-	0.086	0.104*
ขนาดใหญ่	4.17	-	-	-	0.018
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.16	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาด สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดกลางกับ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีสมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีการทำงานเป็นทีมมากกว่าผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง

ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก 4.30	ขนาดกลาง 4.28	ขนาดใหญ่ 4.27	ขนาดใหญ่พิเศษ 4.39
ขนาดเล็ก	4.30	-	0.018	0.025	0.091
ขนาดกลาง	4.28	-	-	0.006	0.110*
ขนาดใหญ่	4.27	-	-	-	0.116*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.39	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีสมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีการสื่อสารและจูงใจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

ตารางที่ 23 การทดสอบความแตกต่างรายคู่สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก 4.31	ขนาดกลาง 4.33	ขนาดใหญ่ 4.45	ขนาดใหญ่พิเศษ 4.30
ขนาดเล็ก	4.31	-	0.019	0.133*	0.015
ขนาดกลาง	4.33	-	-	0.113*	0.035
ขนาดใหญ่	4.45	-	-	-	0.148*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.30	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีสมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีวิสัยทัศน์ มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 297 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) และเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณ (Rating scale) 5 ระดับ ที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .54-.86 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผล ได้ดังนี้

1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานอยู่เสมอ รองลงมา คือ หากปรึกษาผู้บริหารสถานศึกษาผลงานจะไม่มีความบกพร่อง และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ปกครอง มีความพึงพอใจต่อการบริการของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ระบบบริการของสถานศึกษาดีขึ้นเรื่อย ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระบบการบริการ ปีนี้ดีกว่าปีที่ผ่านมา

1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาชอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นด้านวิชาการ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชอบไปประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาบ่อย ๆ และผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นด้านวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน

1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานทุกระดับ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนที่หลากหลายได้ และผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี

1.5 สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอทางเลือก/แนวทางป้องกันปัญหางานที่รับผิดชอบ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหา และผู้บริหารสถานศึกษาเสนอทางเลือก/แนวทางแก้ไขปัญหางานที่รับผิดชอบ

1.6 สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเขียนสื่อสารได้ดี รองลงมา คือ สมาชิกมีความคิดเห็นคล้อยตามเมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

1.7 สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร

1.8 สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องนโยบายของ สพฐ. และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสสำเร็จ รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/ ทิศทางพัฒนา

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 8 สมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการพูด เขียนสื่อสาร โต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คัดลอกตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารและในปัจจุบันที่มีโลกมีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา มีการแข่งขันที่สูงขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทาง ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับ แนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน พัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งและกำหนดไว้ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และมุ่งมั่น นำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติมักจะบรรลุผลสำเร็จอยู่เสมอ ซึ่งวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นสิ่งบอกให้รู้ ว่า ความมุ่งหมายของสถานศึกษาคืออะไร จะต้องทำภารกิจอย่างไร จึงจะบรรลุความมุ่งหมายนั้น ทั้งนี้ การที่จะบรรลุเป้าหมายต้องเกิดจากการร่วมคิด ร่วมมือ และร่วมกันทำจากนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติรี โพธิกุล (2552) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า มีสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ยิงยศ พลเลิศ (2550) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีสมรรถนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานบุคคล และงานงบประมาณอยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นทีปรึกษาของครู ในการทำงานและผลงานต่าง ๆ ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายใน สถานศึกษาตลอดเวลา ส่งผลให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับงานวิจัยของฐิฎฐาว์ ศรีจันทร์เวียง (2553, หน้า 59) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นโดยรวม และรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ (2551, หน้า 74) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารมีผล การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ถูกต้อง รองลงมา คือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ความคิด สร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน

1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดี ทำให้ผู้ปกครองมีความพึงพอใจ ต่อการรับบริการ โดยการพัฒนาระบบบริการของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งทุกด้าน อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบการบริการให้มีพัฒนาการมากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา ส่งผลให้สมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะ ที่ 2 การบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิฎฐาว์ ศรีจันทร์เวียง (2553, หน้า 59) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุดรธานี พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นโดยรวมและรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านการบริการที่ดี อยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ (2551, หน้า 74) ได้ศึกษาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 12 ผู้บริหารมีความตั้งใจเต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ รองลงมา คือ ข้อ 14 ผู้บริหารมีการนำผลการให้บริการมาปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ

1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาชอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา

กับผู้บริหารสถานศึกษาและกับครูสม่ำเสมอ ในด้านการจัดการหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและผู้บริหารสถานศึกษาชอบไปประชุม ทางวิชาการ อบรมสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ตลอดจนมีการรับฟัง ความคิดเห็นด้านวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเองอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิฎฐาว์ ศรีจันทร์เวียง (2553, หน้า 59) ได้ศึกษาสมรรถนะ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณิ พบว่า สมรรถนะ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นโดยรวมและรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ (2551, หน้า 75) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 18 ผู้บริหารมีความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ข้อ 15 ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และข้อ 16 ผู้บริหารเลือกวิธีพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม

1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาในการทำงาน ทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับครู ผู้ปกครอง และชุมชนที่หลากหลายได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี ส่งผลให้สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิฎฐาว์ ศรีจันทร์เวียง (2553, หน้า 59) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณิ พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นโดยรวมและรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ (2551, หน้า 75) ได้ศึกษาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 26 ผู้บริหารมีความเต็มใจให้ความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็น รองลงมา คือ ข้อ 23 ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนงานร่วมกับผู้อื่น และข้อ 27 ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานตามบทบาทหน้าที่ของตน

1.5 สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเสนอทางเลือก/แนวทางป้องกันปัญหา งานที่รับผิดชอบด้วยกระบวนการคิดเชิงระบบ โดยคิดเชิงระบบเป็นการมองภาพรวมอย่างเป็นระบบ มีส่วนประกอบย่อย ๆ โดยอาศัยการคิดในรูปแบบโดยตรงและโดยทางอ้อม เพื่อแก้ปัญหา นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเสนอทางเลือก/แนวทางแก้ไขปัญหา งานที่รับผิดชอบอีกด้วย ส่งผลให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของพรพิศ อินทASURE (2551, หน้า 75) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 37 ผู้บริหารมีความสามารถในการสังเคราะห์ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี รองลงมา คือ ข้อ 38 ผู้บริหารมีความสามารถในการสังเคราะห์ เพื่อการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาแก่ต้นสังกัด

1.6 สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเขียน การอ่าน สื่อสารได้ดีและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารที่หลากหลาย นอกจากนั้นครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ยังความคิดเห็นคล้ายตามเมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำเสนองานต่าง ๆ ส่งผลให้สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทASURE (2551, หน้า 75) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สมรรถนะ

ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 43 ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเสนอแนวคิดในที่ประชุมและในโอกาสต่าง ๆ เพื่อการบริการจัดการศึกษา รองลงมา คือ ข้อ 42 ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำการอภิปรายและสรุปประเด็นในการประชุม

1.7 สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ปัญหาทางวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานบุคคล งานงบประมาณ และยังช่วยเหลืองานทั้งภายในเวลาและนอกเวลาราชการแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอ นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในวิธีการต่าง เช่น การปฐมนิเทศ (Vestibule training or orientation) การฝึกงานต่อจากทฤษฎี (Internship training) การฝึกกระยะสั้น (Learner training) การให้ไปศึกษาในสถานศึกษาบางแห่งนอกเวลาทำงาน หรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปปรับการศึกษา (Outside courses) และการให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining or upgrading) อยู่เสมอ ส่งผลให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ (2551, หน้า 76) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 53 ผู้บริหารมีการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ รองลงมา คือ ข้อ 48 ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่บุคลากร และข้อ 52 ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

1.8 สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องนโยบายของ สพฐ. และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสสำเร็จ นอกจากนั้นผู้บริหารใช้กระบวนการ

มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/ ทิศทางพัฒนา ส่งผลให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ (2551, หน้า 76) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 55 ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม และพันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด รองลงมา คือ ข้อ 56 ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมที่มีความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ เพศชายและเพศหญิงมีสมรรถนะจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันเพศชายหรือเพศหญิงต่างมีศักยภาพไม่แตกต่างกัน อีกทั้งบุคคลผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้น ต้องผ่านการคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมทั้งด้านคุณวุฒิ วิทยุฒิ มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและมีภาวะผู้นำสูง ผ่านขั้นตอนการอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้มียอดความรู้เพียงพอที่จะบริหารสถานศึกษาได้ รวมไปถึงการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา จากเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิง มีสมรรถนะไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีพร โพธิ์ภักดี (2558) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายที่กระทรวงได้กำหนดให้มีทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านการอบรมในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างศักยภาพการบริหารงาน จึงอาจทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์

การทำงานต่างกันแต่สมรรถนะ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการงานวิจัยของพิชชาวดี ฤชา (2555, หน้า 61-62) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับการงานวิจัยของวีรภานนท์ ศรีสมัย (2551, หน้า 69-70) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีสมรรถนะโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาด สถานศึกษาต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อบริหารและพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบาย หรือแนวทางที่กำหนดไว้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ มีความตั้งใจและทุ่มเทศักยภาพในการบริหารงานเพื่อพัฒนาโรงเรียน นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นไปได้ว่าขนาดสถานศึกษาไม่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ (2551, หน้า 82) ที่ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน โรงเรียน ที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการงานวิจัยของบุพิน สุขมา (2550, หน้า 87) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาดก เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร สถานศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 มีการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่สูงขึ้น และสามารถดำเนินการบริหารงาน และจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านการแสวงหาแนวทางปรับปรุงระบบบริการอยู่เสมอ และควรคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนได้รับเป็นสำคัญ รวมทั้งผู้มาติดต่อราชการด้วยต้องมีการบริการที่รวดเร็วทันใจ

1.2 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านบทบาทของการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม และให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ รวมทั้งให้ขวัญให้กำลังใจ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีและทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และควรมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.4 สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านการให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน การสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรอย่างหลากหลาย และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร

1.5 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถ โดยหาโอกาสศึกษาค้นคว้าความรู้ด้วยวิธีหลากหลายและนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ และควรประมวลความรู้รวบรวมไว้เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

1.6 สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ และความเหมาะสมของแผนงาน โครงการในความรับผิดชอบของผู้บริหาร และควรใช้มีความคิดเชิงระบบในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ

1.7 สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านความสามารถในการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี และความสามารถในการพูดในโอกาสต่าง ๆ เพื่อการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยคล้อยตาม

1.8 สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม และยอมปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป รวมทั้งมีทิศทางการบริหารการพัฒนาที่ทันสมัยและสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- กมลพัชร หินแก้ว. (2555). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กรมการปกครอง. (2549). *เอกสารความรู้เรื่องสมรรถนะและการกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่ง ปลัดอำเภอ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). *เรื่อนำรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*. เข้าถึงได้จาก <http://cometency.rmutp.ac.th>
- ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น. (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 10*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- ฉวีวรรณ ศุภสารัมภ์. (2545). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2547). *คู่มือการจัดทำสมรรถนะองค์กรและสมรรถนะบุคคล*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- ชาติรี โพธิกุล. (2552). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ฉัฐธาดา ศรีจันทร์เวียง. (2553). *สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ณรงค์วิทย์ แสันทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- คนัย เทียนพุด. (2551). *บริหารคนในทศวรรษหน้า* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ทนุพันธ์ หิริชูเรือง. (2547). *การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตราชการที่ 15*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียน ทองแก้ว. (2550). *ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ธำรงค์ดี คงดาวัสดี. (2550). *Competency ภาวะปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- นลพรรณ ศรีสุข. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นิสดารักษ์ เวชยานนท์. (2549). *Competency-based approach*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประไพศรี พุดพวง. (2557). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ประสิทธิ์ ชุมศรี. (2555). *รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- พนิดา สัตถาสาธุชนะ. (2549). *การศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พรพิศ อินทะสุระ. (2551). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิชชาวดี ฤาชา. (2555). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). *ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์การศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาวินี นิลคำอ่อน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี เขต 29*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(53), 151-160.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2558). *แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะ เพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล*. เข้าถึงได้จาก <http://competency.rmutp.ac.th>
- ยิ่งยศ พลเลิศ. (2550). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุพิน สุขมา. (2550). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน กับบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- วิมาน วรรณคำ. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- วีรกานท์ ศรีสมย์. (2551). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วีระเชษฐ ฮาดวิเศษ. (2551). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3*. รายงานการศึกษาดุษฎีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริวรรณ นัตรมณีรุ่งเจริญ และวรางคณา ทองนพคุณ. (2556). *เอกสารประกอบการอบรม เรื่อง ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทายในอนาคต (21st century skills: The challenges ahead)*. ภูเก็ต: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ศุภชัย ขาวประภาส. (2546). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐบาลไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- สายใจ สีแจ้, เก็จกนก เอื้อวงศ์ และนงเยาว์ อุทุมพร. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.*, 9(2), 255-269.
- สมุทพร ชำนาญ. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย*. คุุณิพนธ์การศึกษาคุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ: สิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎี การบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุริพร โพธิ์ภักดี. (2558). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12*. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 8(1), 47-54.
- แสงรวี สุงรัมย์. (2549). *การศึกษสมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากองเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2557). *ผลการประเมิน PISA 2012 คณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2558 ก). *นโยบายทางการศึกษา
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559*. จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (2558 ข). *สารสนเทศ*. จันทบุรี:
กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2559). *สารสนเทศทางการศึกษา*.
จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *คู่มือหลักสูตรการพัฒนา
ข้าราชการครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อับดุลกาฟี สาเมาะ. (2554). *สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะ
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1*.
สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อาดุลย์ พรหมแสง. (2556). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายะลา เขต 1*. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล, หลักสูตรนักบริหารการศึกษา
ระดับสูง, สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*.
New York: John Wiley & Sons.
- Bryant, J., & Poustie, K. (2001). *Competencies needed by public library staff*. Bertelsmann:
Foundation, Gütersloh.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Collins.
- Dales, M., & Hes, K. (1995). *Creating training miracles*. Sydney: Prentice-Hall.

- Daniel, K., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organization*. New York: Wiley.
- Dubois, D. D., & Rothwell, W. J. (2004). *Competency-based human resource management*. California: Davies-Black.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1976). *The method of constructing and attitude scale, reading in attitude theory and measurement*. New York: Wiley & Son.
- Marmon, D. H. (2002). *Core competencies of professional service providers in federally funded education programs*. The University of Tennessee, United States Tennessee.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28, 1.
- Mitrani, A., Dalziel, M., & Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward*. London: McGraw-Hill.
- Raelin, J. A., & Cooleage, A. S. (1996). From generic to organic competencies. *Human Resource Planning*.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2.
- Scott, G. (2005). *Educator perceptions of principal technology leadership competencies*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Oklahoma.
- Sergiovanni, T. J., Burlingame, M., & Coomb, F. S. (1987). *Education governance and administration*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว.435

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

21 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นายประเสริฐ กำเลิศทอง นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56950082 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว.436

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ. ชลบุรี 20131

23 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นายประเสริฐ กำเลิศทอง นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56950082 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว.438

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ. ชลบุรี 20131

28 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายประเสริฐ กำเลิศทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56950082 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PRIMARY SCHOOLS UNDER
THE CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFIC 1

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในการศึกษาหลักสูตรปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2559

3. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 8 สมรรถนะ 48 ข้อ

4. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านคำตอบของท่านจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ ที่นี้

นายประเสริฐ กำเลิศทอง
 นิสิตปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
 ของท่าน

1. เพศของผู้บริหารสถานศึกษา

เพศชาย

เพศหญิง

2. ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

น้อยกว่า 10 ปี

10 ปี ขึ้นไป

3. ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดเล็ก (นักเรียน จำนวน น้อยกว่า 300 คน)

ขนาดกลาง (นักเรียน จำนวน 300-599 คน)

ขนาดใหญ่ (นักเรียน จำนวน 600-1,499 คน)

ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน จำนวน 1,500 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 จันทบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 8 สมรรถนะ 48 ข้อ

ขอความอนุเคราะห์ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แต่ละสมรรถนะว่าผู้บริหาร
 มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร แล้วทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น
 ของท่าน โดยกำหนดค่าความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวประมาณร้อยละ 80-100 ของพฤติกรรมในการทำงาน
 โดยรวม

4 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวประมาณร้อยละ 61-80 ของพฤติกรรมในการทำงาน
 โดยรวม

3 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวประมาณร้อยละ 41-60 ของพฤติกรรมในการทำงาน
 โดยรวม

2 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวประมาณร้อยละ 21-40 ของพฤติกรรมในการทำงาน
 โดยรวม

1 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวประมาณร้อยละ 0-20 ของพฤติกรรมในการทำงาน
 โดยรวม

ข้อ	สมรรถนะที่ 1 มุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์					
2.	หากปรึกษาผู้บริหารสถานศึกษาผลงานจะไม่มี ความบกพร่อง					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามักจะนำนวัตกรรม/ ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานอยู่เสมอ					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง					
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี						
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางปรับปรุงระบบบริการอยู่เสมอ					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระบบบริการของสถานศึกษาดีขึ้นเรื่อยๆ					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระบบการบริการปีนี้ดีกว่าปีที่ผ่านมา					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนได้รับเป็นสำคัญ					
11.	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการบริการของผู้บริหารสถานศึกษา					
12.	ผู้มาติดต่อราชการมักจะบอกว่าการบริการของสถานศึกษารวดเร็วทันใจ					
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง						
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีหลากหลาย					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาชอบไปประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาบ่อยๆ					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาประมวลความรู้รวบรวมไว้เพื่อการพัฒนา					

17.	ผู้บริหารสถานศึกษาชอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นด้านวิชาการ					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นด้านวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	สมรรถนะที่ 1 มุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม						
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานทุกระดับ					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนที่หลากหลายได้					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญให้กำลังใจและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเสมอ					
สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์						
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของงาน					
26.	ผู้บริหารเสนอทางเลือก/ แนวทางป้องกันปัญหางานที่รับผิดชอบ					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอทางเลือก/ แนวทางแก้ไขปัญหางานที่รับผิดชอบ					
28.	ความเหมาะสมของแผนงาน/ โครงการในความรับผิดชอบของผู้บริหาร					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหา					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงระบบในการพัฒนางาน					

สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ						
31.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูดในโอกาสต่าง ๆ					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเขียนสื่อสารได้ดี					
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร					
34.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี					

ข้อ	สมรรถนะที่ 1 มุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
35.	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยคล้อยตาม					
36.	สมาชิกมีความคิดเห็นคล้อยตามเมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอ					
สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
37.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน					
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง					
39.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร					
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ					
41.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร					
42.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรอย่างหลากหลาย					
สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์						
43.	ผู้บริหารใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/ทิศทางพัฒนา					
44.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนาที่ทันสมัยและสร้างสรรค์					

45.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องนโยบายของ สพฐ.					
46.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม					
47.	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสสำเร็จ					
48.	ผู้บริหารสถานศึกษาอมปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป					

ภาคผนวก ค

คำอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

ตารางที่ 24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบทดสอบสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.85	17	.84	33	.73
2	.74	18	.82	34	.71
3	.80	19	.69	35	.72
4	.82	20	.69	36	.84
5	.86	21	.67	37	.54
6	.85	22	.75	38	.56
7	.59	23	.71	39	.74
8	.64	24	.70	40	.73
9	.63	25	.81	41	.85
10	.67	26	.82	42	.87
11	.54	27	.86	43	.78
12	.54	28	.85	44	.76
13	.79	29	.86	45	.76
14	.74	30	.84	46	.85
15	.78	31	.74	47	.80

16	.78	32	.76	48	.80
<hr/>					
หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ = .98					