

การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย
เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียน

ชยุต พิพัชรากร

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


มิถุนายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณา
คุษฎีนิพนธ์ของ ชยุต พิพัฒฐาคร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีพร อนุศาสนนันท์)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)

คณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.ปัญญา สิริโชติ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีพร อนุศาสนนันท์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)

.....กรรมการ
(ดร.ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 9 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยโดยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีพร อนุศาสนนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ซึ่งให้ความเมตตาต่อศิษย์ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู ในระดับสูง เป็นครูผู้ซึ่งเต็มใจและยินดีถ่ายทอดองค์ความรู้และศาสตร์ต่าง ๆ ด้านวิจัย วัตถุประสงค์และ สถิติการศึกษาให้กับศิษย์ทุกคนอย่างเต็มใจและเต็มที่ทุกครั้งเมื่อมีโอกาส กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมคุษฎีนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แนวทางในการพัฒนาคุษฎีนิพนธ์ จนทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ขอขอบคุณนักวิชาการทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้นำผลงานทางวิชาการ ของท่านมาอ้างอิงสำหรับการวิจัยเพื่อคุษฎีนิพนธ์ในครั้งนี้ รวมถึงขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ ร่วมรุ่น รวมถึงน้อง ๆ ร่วมสาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา ผู้เป็นกัลยาณมิตรที่คอยให้กำลังใจ รับฟัง ความคิดเห็น ให้ความร่วมมือ ช่วยแก้ไขปัญหาที่พบระหว่างศึกษา จนกระทั่งปัญหาต่าง ๆ ได้คลี่คลาย ไปด้วยดี

อานิสงค์แห่งคุณความดีอันอาจบังเกิดจากผลงานคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศแด่ คุณพ่อ คุณแม่ ตลอดจนครู อาจารย์ทุกท่าน ผู้ซึ่งอบรมและสั่งสอนให้ผู้วิจัยเป็นคนดี มีวิชาความรู้ มีความสามารถ ใช้วิชาความรู้ที่มีในทางที่สร้างสรรค์ เพื่อคุณประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัว ประกอบด้วยภรรยาและบุตร ที่ให้ความรัก ความห่วงใย ความเอาใจใส่ และให้กำลังใจต่อผู้วิจัย ส่งผลให้สำเร็จการศึกษาครั้งนี้

ชยุต พิพัฒฐาคร

54810210: สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา; ปร.ด. (วิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา)

คำสำคัญ: สมรรถนะการบริหารงานยุคอาเซียนภิวัตน์/ แบบวัดสมรรถนะ/ การวิเคราะห์
องค์ประกอบ

ชยุต พิพัฒนาการ: การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ (A DEVELOPMENT OF A MANAGEMENT
COMPETENCY TEST FOR THE BASIC EDUCATION SCHOOL DIRECTOR IN THAILAND
WHEN TOWARDS ASEANIZATION ERA) คณะกรรมการควบคุมคุรุวิชาชีพ: สุวีพร
อนุศาสนนันท์, ค.ศ., ไพรัตน์ วงษ์นาม, ค.ศ. 340 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ตรวจสอบคุณภาพ สร้างเกณฑ์
ปกติวิสัยระดับประเทศ และสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่าง
ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,130 คน ได้มาโดยการสุ่ม
แบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่
สมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหารงาน และสมรรถนะอาเซียน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย
เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ที่พัฒนาขึ้น มีข้อคำถาม 86 ข้อ เพื่อวัดสมรรถนะการบริหารงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ในองค์ประกอบ
สมรรถนะหลัก 34 ข้อ สมรรถนะการบริหารงาน 24 ข้อ และสมรรถนะอาเซียน 28 ข้อ

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ พบว่า แบบวัดในองค์ประกอบ
สมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหารงาน และสมรรถนะอาเซียน มีค่าอำนาจจำแนก (t) อยู่ระหว่าง
3.102 ถึง 8.259, 3.102 ถึง 8.021 และ 3.006 ถึง 6.102 ตามลำดับ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ทุกองค์ประกอบ เมื่อคำนวณค่าความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า
มีค่าเท่ากับ .94, .92 และ .98 ตามลำดับ และความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า โมเดลสมรรถนะ
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 92.64$, P-value = .00012 $df = 48$, $\chi^2 / df = 1.93$, $RMSEA = .029$, $CFI = .99$, $GFI = .99$, $AGFI = .97$) ข้อคำถามทั้ง 86 ข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เกณฑ์ปกติวิสัยของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2563 จำแนกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2563 ในระดับสูง มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ในช่วง 77.01 ถึง 100.00 สเตปไนน์ที่ 7 ถึง 9 ระดับปานกลาง มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ในช่วง 23.01 ถึง 77.00 สเตปไนน์ที่ 4 ถึง 6 และผู้บริหารที่มีสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2563 ในระดับควรได้รับการแก้ไข มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ในช่วง 0.00 ถึง 23.00 สเตปไนน์ที่ 1 ถึง 3

4. องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2563 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม มีจำนวน 16 องค์ประกอบ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาวิชาการ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมีภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมโนทัศน์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) การบังคับบัญชา และ 6) ความรู้พิเศษ และกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่านิยมอาเซียน 2) ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4) ทักษะภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน และ 5) คุณธรรมจริยธรรมสากล

54810210: MAJOR: EDUCATIONAL RESEARCH, MEASUREMENT AND STATISTICS;
Ph.D. (EDUCATIONAL RESEARCH, MEASUREMENT AND STATISTICS)

KEYWORDS: MANAGEMENT COMPETENCY WHEN TOWARDS ASEANIZATION ERA/
COMPETENCY TEST/ FACTOR ANALYSIS

CHAYUD PIPATTADORN: A DEVELOPMENT OF A MANAGEMENT
COMPETENCY TEST FOR THE BASIC EDUCATION SCHOOL DIRECTOR IN THAILAND
TO ENTER ASEANIZATION ERA. DISSERTATION ADVISORS: SUREEPORN
ANUSASANANUN, Ph.D., PAIRATANA WONGNAM, Ph.D. 340 P. 2017.

The purposes of this research were to develop a management competency test for the basic education school director in Thailand to enter ASEANIZATION ERA, to verify the quality and to construct the national norm of the management competency test for the basic education school director in Thailand. The samples were 1,130 basic education school directors selected by multi stage random sampling technique. The research instruments were a management competency test for the basic education school director in Thailand to enter ASEANIZATION ERA. The tests composed of three factors: Core competencies, management competencies, and ASEAN competencies.

The results of the study were;

1. The management competency test consisted of 86 items, classified into three categorized factors. Thirty-four items of core competencies, 24 items of management competencies, and 28 items of ASEAN competencies.

2. According to the result of the analysis of the management competency test it showed that the test provided discrimination factor of core competencies, factor of management competencies, and factor of ASEAN competencies were in the range of 3.102 to 8.259, 3.102 to 8.021, and 3.006 to 6.102 respectively at the statistically significant level of .05, while the test provided Cronbach's alpha reliability coefficient at .94, .92 and .98 respectively. The construct validity of the management competency test correlated to the empirical data, the index were $\chi^2 = 92.64$, P-value = .00012, $df = 48$, $\chi^2 / df = 1.93$, $RMSEA = .029$, $CFI = .99$, $GFI = .99$, $AGFI = .97$, all 86 items were statistically significant level of .05.

3. The norms of the management competency test were divided into 3 levels, percentile ranked between 77.01 to 100.00 (stanine 7 to 9) indicating high level of management competency, percentile ranked between 23.01 to 77.00 (stanine 4 to 6) indicating normal level of management competency, and percentile ranked between 0.00 to 23.00 (stanine 1 to 3) indicating that rectification should be done.

4. Factor of management competency for the basic education school directors were divided into 3 groups consisted of 16 factors, group 1 core competencies with five elements: 1) achievement motivation 2) service mind 3) academic development 4) teamwork and 5) leadership, group 2 management competencies with six elements: 1) analytical thinking & conceptual thinking 2) communication and influencing 3) caring and development others 4) visioning 5) directing subordinates and 6) specialized knowledge, and group 3 ASEAN competencies with five elements: 1) Asian values 2) the different cultures and different paradigm 3) flexibility & adaptability 4) skill of English and Asian languages and 5) global ethics.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ต
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
คำถามในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีสมรรถนะ.....	24
ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	42
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและทดสอบเครื่องมือ.....	86
ตอนที่ 4 การพัฒนาเกณฑ์ปกติ.....	99
ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	102
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	114
ตอนที่ 1 ขั้นตอนการวิจัย.....	114
ตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	115
ตอนที่ 3 การสร้างและพัฒนาแบบวัด.....	122
ตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	136
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	137

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	144
สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ.....	145
สัญลักษณ์แทนตัวแปร.....	146
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	146
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	209
สรุปผลการวิจัย.....	212
อภิปรายผลการวิจัย.....	225
ข้อเสนอแนะ.....	231
บรรณานุกรม.....	235
ภาคผนวก.....	245
ภาคผนวก ก.....	246
ภาคผนวก ข.....	248
ภาคผนวก ค.....	251
ภาคผนวก ง.....	254
ภาคผนวก จ.....	271
ภาคผนวก ฉ.....	283
ภาคผนวก ช.....	296
ภาคผนวก ซ.....	314
ภาคผนวก ฌ.....	326
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	340

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
1	สารบบของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี ๒๐๑๓.....	19
2	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียน.....	66
3	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียน.....	67
4	สมรรถนะประจำสายงานหรือเฉพาะทางของผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคม อาเซียน.....	68
5	สมรรถนะอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียน.....	69
6	กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการทดสอบครั้งที่ 2 จำแนกตามเพศ.....	118
7	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการทดสอบครั้งที่ 3 จำแนกตามภูมิภาค และจังหวัด.....	119
8	กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการทดสอบครั้งที่ 4 จำแนกตามเพศ.....	121
9	องค์ประกอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน ประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี ๒๐๑๓.....	124
10	แผนการประเมินการสร้างแบบวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี ๒๐๑๓.....	129
11	จำนวนข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ CVR_i และ CVI	147
12	จำนวนข้อคำถามที่ผ่านการพิจารณาความเหมาะสมของภาษา ความเป็นปรนัย ของข้อคำถาม.....	148
13	ค่าความตรงตามสภาพของแบบวัด.....	149
14	ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม ของแบบวัดฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก.....	150
15	ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม ของแบบวัดฉบับที่ 2 สมรรถนะการปฏิบัติงาน.....	151
16	ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม ของแบบวัดฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน.....	153
17	ค่าความเที่ยงของแบบวัดตามประเภทของสมรรถนะทั้งฉบับ.....	155
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของตัวแปร.....	156
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้.....	163

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
20	ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) ในแต่ละองค์ประกอบ.....	164
21	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM).....	165
22	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี (SM).....	167
23	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาวิชาการ (AD).....	168
24	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม (TW).....	170
25	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการมีภาวะผู้นำ (LS).....	172
26	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมโนทัศน์ (AT).....	173
27	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (CI).....	175
28	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (CD).....	176
29	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ (VI).....	178
30	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา (DS).....	179
31	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านความรู้พิเศษ (SK).....	181
32	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านค่านิยมอาเซียน (AV).....	182

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
33 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลการวัดกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (DC).....	184
34 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลการวัดกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA).....	185
35 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลการวัดกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE).....	187
36 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลการวัดกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านคุณธรรมจริยธรรมสากล (GE).....	188
37 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบแบบวัดสมรรถนะหลัก.....	190
38 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบแบบวัดสมรรถนะ การบริหารงาน.....	191
39 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบแบบวัดสมรรถนะ อาเซียน.....	192
40 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบสมรรถนะ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ ยุคอาเซียนภิวัตน์.....	194
41 จำนวนข้อคำถามที่ผ่านการวิเคราะห์.....	196
42 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบของแบบวัดฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก.....	198
43 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบของแบบวัดฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน.....	199
44 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบของแบบวัดฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน.....	201
45 ค่าความเที่ยงของแบบวัดตามประเภทของสมรรถนะทั้งฉบับ.....	202
46 การคำนวณหาตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ เทียบเป็นสเดโนนี้.....	203
47 เกณฑ์สำหรับตัดสินระดับสมรรถนะการบริหารงานเมื่อเทียบกับช่วงตำแหน่ง เปอร์เซ็นต์ไทล์.....	204

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
48	เกณฑ์การเทียบช่วงคะแนนดิบกับระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 ทั้ง 3 ฉบับ.....	204
49	เกณฑ์การเทียบช่วงคะแนนดิบกับระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก.....	205
50	เกณฑ์การเทียบช่วงคะแนนดิบกับระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน.....	205
51	เกณฑ์การเทียบช่วงคะแนนดิบกับระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน.....	206
52	การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013.....	207
53	ค่าสัดส่วนความตรงเชิงเนื้อหา (CVR) รายข้อ และดัชนีบ่งชี้ความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ทั้งฉบับ.....	249
54	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ความเหมาะสมของภาษา ความเป็นปรนัย ของข้อคำถาม.....	252
55	ตรวจสอบความตรงตามสภาพของแบบวัด โดยเปรียบเทียบกับผลการประเมิน สมรรถนะสำหรับผู้บริหารจากโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ด้วยระบบ e-Training (Upgrading teacher qualification through the whole system: UTQ) ของกระทรวงศึกษาธิการ.....	255
56	ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะหลัก ในการทดลองครั้งที่ 2.....	272
57	ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงาน ในการทดลองครั้งที่ 2.....	274
58	ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะอาเซียน ในการทดลองครั้งที่ 2.....	276
59	ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะหลัก ในการทดลองครั้งที่ 3.....	278
60	ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงาน ในการทดลองครั้งที่ 3.....	280
61	ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะอาเซียน ในการทดลองครั้งที่ 3.....	281

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
62	เกณฑ์สำหรับเทียบคะแนนดิบกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ และสเตนไนน์ ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2558 ทั้ง 3 ฉบับ.....	284
63	เกณฑ์สำหรับเทียบคะแนนดิบกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ และสเตนไนน์ ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2558 ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก.....	290
64	เกณฑ์สำหรับเทียบคะแนนดิบกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ และสเตนไนน์ ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2558 ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน.....	292
65	เกณฑ์สำหรับเทียบคะแนนดิบกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ และสเตนไนน์ ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2558 ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน.....	294

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า	
1	โมเดลการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีถัดไป.....	18
2	ตัวแบบภูเขาหิมะ และผิวนอกและแก่นของสมรรถนะ.....	26
3	กรอบแนวคิดในการคัดเลือก.....	38
4	แผนภูมิแสดงขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีถัดไป.....	135
5	โมเดลองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM).....	166
6	โมเดลองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี (SM).....	167
7	โมเดลองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาวิชาการ (AD).....	169
8	โมเดลองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม (TW).....	171
9	โมเดลองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการมีภาวะผู้นำ (LS).....	172
10	รูปแบบการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการคิด เชิงมโนทัศน์ (AT).....	174
11	โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการสื่อสารและ การจูงใจ (CD).....	175
12	โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร (CD).....	177
13	โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ (VI).....	178
14	รูปแบบการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา (DS).....	180
15	รูปแบบการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านความรู้พิเศษ (SK).....	181
16	โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านค่านิยมอาเซียน (AV).....	183
17	โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านความต่างวัฒนธรรมและ ต่างกระบวนทัศน์ (DC).....	184

สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
18 โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านความยืดหยุ่นและ การปรับตัว (FA).....	186
19 โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านทักษะภาษาอังกฤษและ ภาษาอาเซียน (SE).....	187
20 โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านคุณธรรมจริยธรรมสากล (GE).....	189
21 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก.....	190
22 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน.....	191
23 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน.....	193
24 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะการบริหาร.....	195

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทัน โลกาภิวัตน์ และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้านที่สำคัญ ซึ่งมีผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือการรวมตัวของกลุ่มเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงในตลาดการเงินของโลก ทำให้การเคลื่อนย้ายเงินทุน สินค้า และบริการ รวมทั้งคนในระหว่างประเทศมีความคล่องตัวมากขึ้น ประกอบกับการก่อตัวของศตวรรษแห่งเอเชียที่มีจีนและอินเดียเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อน และการเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ (The ASEANIZATION ERA) คือการรวมตัวของกลุ่มประเทศทั้ง 10 ประเทศ ได้แก่ 1) ไทย (Thailand) 2) มาเลเซีย (Malaysia) 3) อินโดนีเซีย (Indonesia) 4) ฟิลิปปินส์ (Philippines) 5) สิงคโปร์ (Singapore) 6) บรูไน (Brunei) 7) ลาว (Lao) 8) กัมพูชา (Cambodia) 9) เวียดนาม (Vietnam) และ 10) พม่า (Myanmar) เพื่อเป็นประชาคมอาเซียน หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations: ASEAN) เป็นองค์กรระหว่างประเทศระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ 1) ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community หรือ APSC) 2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) และ 3) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community หรือ ASCC) (ASEAN Studies Centre, 2013, pp. 1-3) จึงส่งผลให้ประเทศไทยต้องดำเนินนโยบายพัฒนาประเทศทุกด้านในเชิงรุก การปรับตัวให้สามารถแข่งขันได้บนฐานความรู้ การศึกษา ฐานทรัพยากรธรรมชาติ และความเป็นไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ (The ASEANIZATION ERA) (กรมอาเซียน, 2556, หน้า 11)

ยุคอาเซียนภิวัตน์ เป็นยุคแห่งการพัฒนาภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในทุกด้าน ซึ่งการเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุ และ

นาโนเทคโนโลยี สร้างความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งในด้าน โอกาสและภัยคุกคาม จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดังกล่าวในอนาคต โดยจะต้อง มีการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งการพัฒนาหรือสร้างองค์ความรู้ รวมถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาผสมผสานร่วมกับจุดแข็งในสังคมไทย อาทิ สร้างความเชื่อมโยงกับแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า และปรับปรุง ระบบการศึกษาของไทยให้มีประสิทธิภาพและให้เกิดประสิทธิผล รวมทั้งการมีค่านิยม ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และการมีคุณธรรม (กรมอาเซียน, 2556) และตามที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 6 ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข และจากการที่ประเทศไทยจะต้องเป็นผู้นำในการเข้าร่วม กลุ่มประชาคมอาเซียน ส่งผลให้ประเทศไทยต้องกำหนดแนวนโยบายการศึกษาเพื่อสร้างคนไทย ให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะในทุกด้าน และมีความพร้อมเป็นพลเมืองในกลุ่มประชาคมอาเซียน ซึ่งมีความหลากหลายในด้านวัฒนธรรม ค่านิยม การดำรงชีวิต และความเป็นอยู่ที่แตกต่าง ด้วยเหตุนี้ ความตระหนักในการจัดการศึกษาจึงเป็นการจัดการศึกษาให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงกับ การพัฒนา ทั้งในประเทศไทยเองและการเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

ในการศึกษาถึงความพร้อมของการศึกษาของไทยเพื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ของกรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ พบว่า ความพร้อมของการศึกษาของไทยเพื่อเข้าสู่ ยุคอาเซียนภิวัตน์ยังอยู่ในระดับต่ำ การจัดการศึกษายังมีคุณภาพไม่เพียงพอต่อการปรับตัวให้เท่าทัน กับการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นสังคมเศรษฐกิจและฐานความรู้ แม้การศึกษาของแรงงานไทย ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 39.8 ในปี พ.ศ. 2548 แต่ประสิทธิภาพ การผลิตของแรงงานไทยยังต่ำเมื่อเทียบกับประเทศมาเลเซีย เกาหลี สิงคโปร์ ไต้หวัน และญี่ปุ่น ตลอดจนกำลังคนระดับกลางและระดับสูงยังขาดแคลนทั้งปริมาณและคุณภาพ และยังมีการลงทุน ด้านวิจัยและพัฒนาเพียงร้อยละ 0.26 ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่ำกว่าค่าเฉลี่ยถึง 7 เท่า ตลอดจนการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ยังอยู่ในระดับต่ำ จึงเป็นจุดอ่อนของไทย ในการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม รวมทั้งการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ และเป็นจุดจุดดั่งการเพิ่ม จิตความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ และในด้านการพัฒนาศักยภาพคนยังเน้นเชิงปริมาณ มากกว่าคุณภาพ อีกทั้งสังคมไทยยังอ่อนแอ ความเป็นวัตถุนิยมและบริ โภคนิยมมากขึ้น วัฒนธรรมและระบบคุณค่าที่ดีงามเริ่มเสื่อมถอย ทำให้เกิดความย่อหย่อนด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และมีปัญหาดังคมอื่น ๆ ตามมา ซึ่งส่งผลกระทบต่อรากฐานการดำรงชีวิตของชุมชน

คุณภาพชีวิตของคนในสังคม และการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ (กรมอาเซียน, 2556, หน้า 23)

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาในยุคอาเซียนภิวัตน์ โดยบริหารจัดการและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้ มีคุณภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคมฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาได้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้มีการปรับโครงสร้างการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา ตลอดจนการขยายโอกาสทางการศึกษา ทำให้หน่วยงานทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยน โครงสร้างการบริหาร ภารกิจ และบทบาทให้เหมาะสม ให้เกิดความกะทัดรัด คล่องตัว และยืดหยุ่นได้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2550, หน้า 23) เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานราชการสามารถปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลงจากบริบทรอบด้านได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สถานะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน และภาวะที่ทรัพยากรจำกัด สถานศึกษาหรือโรงเรียน เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือ จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การจัดการศึกษาจะสำเร็จตรงตามเป้าหมายดังกล่าวได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ดีมีคุณภาพ โดยมีองค์ประกอบหลักสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (ประเวศ วะสี, 2554, หน้า 12) และจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ความรู้ ความสามารถ และทักษะ หรือที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา (วิจิตร ศรีสอาน, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสิปพนนท์ เกตุทัต (2552, หน้า 11-13) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องยกระดับมาตรฐานและคุณภาพในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้น บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม อีกทั้งต้องประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

สถานศึกษา ซึ่งการแสดงออกดังกล่าว เรียกว่า “สมรรถนะ” (Competency) เป็นคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาสมรรถนะ (Competency) ด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหน่วยงานและนักวิชาการทุกภาคส่วนและได้ให้ความสำคัญและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการมีสมรรถนะในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดสัมมนาเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ และได้มีการกล่าวถึงการกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานขึ้น เพราะเชื่อว่า การกำหนดสมรรถนะดังกล่าวจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549, หน้า 69-70) นอกจากนี้ คุรุสภา ในฐานะองค์กรหนึ่งที่ได้รับผิดชอบงานส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารและครู ได้ตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของผู้บริหารที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา จึงได้กำหนดแนวทางว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ กำหนดสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้มีมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งเป็นการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่น ทั้งเป็นหลักประกันแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ที่จะได้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาของชาติ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) ประกอบกับการให้ความสำคัญกับการเตรียมบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตยังไม่ได้รับความสำคัญมากนัก ซึ่งจากสภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดรัฐ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารยังมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา อีกทั้งมีพฤติกรรมการบริหารที่เน้นงานธุรการ การเงิน และอาคารสถานที่ เป็นสำคัญ และปัญหาที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งไม่มีกลยุทธ์ ไม่ทราบนโยบายหรือมาตรการรองรับในการบริหารงาน (อุทุมพร จามรมาน, 2551, หน้า 58) ซึ่ง รุ่ง แก้วแดง (2553, หน้า 196) มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่ระบุว่า ในระบบการบริหารการศึกษา ผู้บริหาร คือบุคคลที่สำคัญที่สุด แต่ที่ผ่านมากลับพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของไทยยังไม่ถือว่าเป็นมืออาชีพ เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งยังใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม และขาดการฝึกอบรมพัฒนา และชร สุนทรายุทธ (2554, หน้า 78) กล่าวว่า สมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศและการให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ และจากการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบ 3 (พ.ศ. 2554-2558) สรุปรายงานว่า สถานศึกษาในเขตชนบท ผู้บริหาร

สถานศึกษาส่วนใหญ่มีมาตรฐานด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาดำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2553)

จากสภาพและปัญหาของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ทำให้ต้องตระหนักถึงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของการพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษาศาสนศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยให้มีมาตรฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างคุณภาพการศึกษาให้แก่ประเทศตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 4 วรรคที่ 6 “มาตรฐานการศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา จากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ส่งผลให้สถานศึกษาในประเทศไทยต้องมีมาตรฐาน และจากการก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่มาตรฐานการศึกษาของไทยจะต้องเป็นมาตรฐานในระดับสากลหรือระดับประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน

การที่จะทำให้มาตรฐานการศึกษาของไทยอยู่ระดับประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน ถือเป็นเป้าหมายสำคัญของชาติ จึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา ที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะ ได้มาตรฐานในระดับประเทศ ในกลุ่มประชาคมอาเซียน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยในยุคอาเซียนวิทัศน์ ประกอบด้วยสมรรถนะที่สำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมีภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) การบังคับบัญชา และ 6) ความรู้พิเศษ และกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญที่สุดและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวิทัศน์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ค่านิยมอาเซียน 2) ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4) ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน และ 5) คุณธรรมและจริยธรรมสากล จะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจากที่ได้กล่าวมา โดยเฉพาะสมรรถนะกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน นับเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวิทัศน์ ดังที่วัด มาตรการเยี่ยม (2555, หน้า 87) ได้กล่าวไว้ว่า

ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาลงความเห็นว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาและผลสำเร็จของโรงเรียน” สอดคล้องกับคำกล่าวของเฮ็ชชิงเกอร์ (Hechinger, 2011, pp. 147-148) ที่เขียนไว้ในหนังสือชื่อ “Effective principal effective school” ของลิปแฮม (Lipham) ที่กล่าวถึงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากมาอย่างไรก็ตาม ในบรรดาความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวถึงนี้ ถือว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีมาตรฐานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการศึกษาของประเทศไทย

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีมาตรฐานในระดับกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการศึกษาของประเทศไทย และเนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่ยังไม่เคยมีการศึกษามาก่อน จึงจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือในการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มประชาคมอาเซียน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ค้นหาแนววิधिปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practice) ในการสร้างสมรรถนะทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของประเทศไทยในยุคอาเซียนอีกด้วย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนก็พบว่า ยังไม่มีเครื่องมือที่จะศึกษาสมรรถนะดังกล่าวให้เห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยควรจะมีสมรรถนะอย่างไรบ้างที่เป็นมาตรฐานในระดับกลุ่มประชาคมอาเซียน ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อจำแนกผู้บริหารสถานศึกษาว่าควรพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานด้านใดบ้าง ผู้วิจัยจึงได้สร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนก็เพื่อให้เป็นนวัตกรรมที่จะทำให้เห็นถึงข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานในสถานศึกษาในประเด็นด้านข้อดี ข้อเสีย จุดเด่น จุดด้อยในการบริหารงานในสถานศึกษา และเป็นแรงจูงใจให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยได้พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้านการบริหารงานให้มีมาตรฐานในระดับกลุ่มประชาคมอาเซียนในยุคอาเซียนอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์ ดังนี้
 - 2.1 ตรวจสอบความตรง (Validity) ประกอบด้วย
 - 2.1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)
 - 2.1.2 ความตรงตามสภาพ (Concurrent validity)
 - 2.1.3 ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity)
 - 2.2 ตรวจสอบอำนาจจำแนก (Discrimination)
 - 2.3 ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)
3. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ (National norms) ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์
4. เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์

คำถามในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาและสร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์ ซึ่งมีคำถามในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์ มีโครงสร้างอย่างไร และมีองค์ประกอบอะไรบ้างที่สามารถทำการวัดได้ในผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย
2. แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์ที่มีคุณภาพ ควรมีลักษณะอย่างไร
3. แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์ ควรมีเกณฑ์ปกติวิสัยสำหรับการแปลผลอย่างไร
4. คู่มือการใช้แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์ ควรมีลักษณะอย่างไร
5. สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์ ควรมีลักษณะอย่างไร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยนี้ จะให้ประโยชน์ ดังนี้

1. ได้โมเดลการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ เป็นประโยชน์ทางด้านข้อมูลสารสนเทศที่จะนำเสนอต่อหน่วยงานทางการศึกษาของประเทศ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศไทย ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ซึ่งข้อมูลสารสนเทศด้านสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นฐานข้อมูลในการวางแผน จัดทำนโยบาย พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยให้มีมาตรฐานในระดับประชาคมอาเซียนต่อไป

2. ได้แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบสมรรถนะการบริหารงานในองค์ประกอบต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ที่สะท้อนผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติระดับประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวินิจฉัยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย ส่งผลให้การบริหารงานสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างมีมาตรฐานในระดับประชาคมอาเซียน

3. งานวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่จะใช้เป็นแนวทางสำหรับนักวิจัยท่านอื่น ๆ ทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป ซึ่งจะนำมาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่หลากหลายในการพัฒนาโมเดลหรือรูปแบบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 30,922 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2557) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

2. สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีใดก็ตาม ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของ โบรม และสพาร์โรว์ (Boam & Sparrow, 2009, pp. 56-58) ทฤษฎีสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในอนาคตของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 2007, pp. 471-472) ทฤษฎีรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของโบบาทซีส (Boyatzis, 1982, pp. 253-254) และทฤษฎีสมรรถนะของภาวะผู้นำ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ของโกล์แมน, โบบาทซีส, และแมคคี (Goleman, Boyatzis, & Mckee, 2004, pp. 147-148) และได้้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ 1) ไทย (Thailand) 2) มาเลเซีย (Malaysia) 3) อินโดนีเซีย (Indonesia) 4) ฟิลิปปินส์ (Philippines) 5) สิงคโปร์ (Singapore) 6) บรูไน (Brunei) 7) ลาว (Lao) 8) กัมพูชา (Cambodia) 9) เวียดนาม (Vietnam) และ 10) พม่า (Myanmar) รวมทั้งแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการวางแผนทางการศึกษาของยูเนสโก (UNESCO) และแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีใดก็ตาม จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์โมเดลการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีใดก็ตาม โดยแบ่งสารบบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีใดก็ตามออกเป็น 3 กลุ่ม มีจำนวน 16 องค์ประกอบ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core competencies: CC) มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation: AM)
2. การบริการที่ดี (Service mind: SM)
3. การพัฒนาวิชาการ (Academic development: AD)
4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork: TW)
5. การมีภาวะผู้นำ (Leadership: LS)

กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน (Management competencies: MC) มี 6 องค์ประกอบ คือ

1. การคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมนทัศน์ (Analytical thinking & conceptual thinking: AT)
2. การสื่อสารและการจูงใจ (Communication and influencing: CI)
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Caring and development others: CD)

4. การมีวิสัยทัศน์ (Visioning: VI)
5. การบังคับบัญชา (Directing subordinates: DS)
6. ความรู้พิเศษ (Specialized knowledge: SK)

กลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน (ASEAN competencies: AC) มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ค่านิยมอาเซียน (Asian values: AV)
2. ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (The different cultures and different paradigm: DC)
3. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility & adaptability: FA)
4. ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (Skill of English and Asian languages: SE)
5. คุณธรรมจริยธรรมสากล (Global ethics: GE)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะการบริหารงาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านการจัดการที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่มีหน้าที่ในระดับจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาล ชั้นประถมศึกษา และชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะ มโนทัศน์ในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้น ๆ แสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาล ชั้นประถมศึกษา และชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม มีจำนวนองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core competencies: CC) หมายถึง คุณลักษณะร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ โดยมีพฤติกรรมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาวิชาการ การทำงานเป็นทีม และการมี

ภาวะผู้นำ ซึ่งสมรรถนะหลักนี้ ประกอบด้วยคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในองค์ประกอบหลัก 1-5 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation: AM) หมายถึง การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.1.1.1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ หมายถึง พฤติกรรมในการใช้หลักการบริหารเพื่อบริหารจัดการงานในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารทั่วไป ให้มีความความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์

3.1.1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการคิด และการประยุกต์หลักการบริหารเพื่อหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

3.1.1.3 การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง พฤติกรรมในการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อการแก้ไขปรับปรุงนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 การบริการที่ดี (Service mind: SM) หมายถึง การพัฒนาระบบบริการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.1.2.1 การพัฒนาระบบบริการ หมายถึง พฤติกรรมในการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน การจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การดูแลรักษา ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ การจัดสาธารณูปโภค เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า ระบบความปลอดภัย เวยยาม และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

3.1.2.2 ความพึงพอใจ หมายถึง พฤติกรรมในการรับฟังความคิดเห็น การสังเกต และการประเมินความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนที่ได้รับบริการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.1.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 การพัฒนาวิชาการ (Academic development: AD) หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาวิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญ และการแลกเปลี่ยนวิชาการ ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.1.3.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมในการบริหารด้านวิชาการ ที่สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาค้นคว้าวิจัย การสร้างแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก และการพัฒนาห้องสมุดให้คุณภาพ

3.1.3.2 การพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญ หมายถึง พฤติกรรมในการสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าวิจัย หาความรู้ในด้านการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การสร้างสื่อ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งการให้ครูได้เข้าอบรม ประชุม สัมมนา วิชาการ เพื่อให้เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

3.1.3.3 การแลกเปลี่ยนวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมในการสนับสนุน ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นด้านวิชาการระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ในสถานศึกษาและ ต่างสถานศึกษาเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายพันธมิตรด้านวิชาการ

3.1.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork: TW) หมายถึง การใช้บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสานความร่วมมือ ร่วมกันทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการเสริมแรงและให้กำลังใจแก่ครูเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

3.1.4.1 บทบาทและหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ในการดำรงชีวิต การมีศีลธรรม และจรรยาบรรณ การมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจและมีความรับผิดชอบ การเป็นผู้บังคับบัญชาโดยมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แจง สนับสนุน ส่งเสริม และสั่งการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

3.1.4.2 ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมในการชี้ให้เห็นประโยชน์ร่วมกัน ผูกมิตรไมตรีต่อกัน โดยมีการสื่อสารที่ดีเพื่อเพิ่มความใกล้ชิดให้ครูได้ทำงานร่วมกัน หรือช่วยเหลือ ชักจูงและกันด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา

3.1.4.3 การเสริมแรง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงความรัก ห่วงใย รับฟัง และเข้าใจปัญหา การชักจูง โน้มน้าวใจให้ครูเกิดแรงจูงใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการสอน และการศึกษาดูงานนอกสถานที่

3.1.5 องค์ประกอบหลักที่ 5 การมีภาวะผู้นำ (Leadership: LS) หมายถึง การมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีการมองภาพรวมเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

3.1.5.1 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมใฝ่หาความรู้ ในด้านการบริหารจัดการ ด้านกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ เพื่อให้เกิดความกล้าในการตัดสินใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง รวมทั้งการทันต่อเหตุการณ์ ข่าวสาร

การเปลี่ยนแปลงของโลก และมีความรอบรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ที่จะนำมาสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษา

3.1.5.2 การมองภาพรวม หมายถึง พฤติกรรมในการตรวจสอบภายในสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และความเสี่ยงในการดำเนินงาน และรวบรวมสังเคราะห์ให้เกิดเป็นกรอบแนวคิด พร้อมทั้งสามารถชี้แจงและสื่อสารให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน (Management competencies: MC) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การบริหารสถานศึกษา โดยมีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมโนทัศน์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสมรรถนะการบริหารนี้ ประกอบด้วยคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในองค์ประกอบหลัก 6-11 องค์ประกอบ ดังนี้

3.2.1 องค์ประกอบหลักที่ 6 การคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมโนทัศน์ (Analytical thinking & conceptual thinking: AT) หมายถึง การคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา ในด้านปัญหา และสังเคราะห์ให้เกิดเป็นมโนทัศน์เพื่อแก้ไขและพัฒนาสถานศึกษา ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.2.1.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน หมายถึง พฤติกรรมในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา โดยพิจารณาประเด็นปัญหาต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค แล้วจึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา

3.2.1.2 การคิดเชิงมโนทัศน์เพื่อการบริหารจัดการ หมายถึง พฤติกรรมในการนำแนวทางที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันเพื่อหาจุดแข็ง จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา มากำหนดเป็นมโนทัศน์เพื่อบริหารจัดการ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

3.2.2 องค์ประกอบหลักที่ 7 การสื่อสารและการจูงใจ (Communication & influencing: CI) หมายถึง การมีทักษะด้านการพูด การเขียน และทักษะการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีทางการสื่อสารเพื่ออธิบาย ชี้แจง สั่งการ จูงใจ โน้มน้าวให้ปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนการที่กำหนด ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.2.2.1 ทักษะการพูด และการเขียน หมายถึง พฤติกรรมการพูดและเขียนที่สร้างความรู้สึที่เป็นกันเองและสุภาพ โดยเป็นการสื่อสารที่กระชับ ชัดเจน เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร เพื่ออธิบาย ชี้แจง สั่งการ จูงใจ โน้มน้าวให้ปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนการในการพัฒนาสถานศึกษา

3.2.2.2 ทักษะการใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการสื่อสาร ได้แก่ โทรศัพท์ สมาร์ทโฟน และคอมพิวเตอร์ เพื่อสื่อสารอธิบาย ชี้แจง สั่งการ จูงใจ โน้มน้าวให้ปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนการที่กำหนดในการพัฒนาสถานศึกษา

3.2.3 องค์ประกอบหลักที่ 8 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Caring & development others: CD) หมายถึง การให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาให้แก่ครู เพื่อการส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.2.3.1 การให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาโดยวิธีการนิเทศการสอนเพื่อรับรู้ถึงปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู และร่วมกับครูในการหาแนวทางแก้ปัญหา

3.2.3.2 การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาส หมายถึง พฤติกรรมในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการทำผลงานทางวิชาการ ผลงานการปฏิบัติหน้าที่ และการประกวดแข่งขัน เพื่อให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ การมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น และการมีผลงานเชิงประจักษ์ เป็นความภาคภูมิใจ มีเกียรติยศ และศักดิ์ศรีในหน้าที่การงาน

3.2.4 องค์ประกอบหลักที่ 9 การมีวิสัยทัศน์ (Visioning: VI) หมายถึง การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีแนวทาง โดยมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป เพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.2.4.1 การพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยนำเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT analysis มาใช้วิเคราะห์สภาพสถานศึกษาเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค แล้วกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3.2.4.2 การปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการ หมายถึง พฤติกรรมในการยืดหยุ่นด้านความคิด การลดทอน หรือปรับเพิ่ม และการบูรณาการด้านการบริหารจัดการกับแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการในการพัฒนาสถานศึกษาเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

3.2.5 องค์ประกอบหลักที่ 10 การบังคับบัญชา (Directing subordinates: DS) หมายถึง การใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคลอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมาย มีการมองเชิงบวกต่อครู โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.2.5.1 การใช้อำนาจ หมายถึง พฤติกรรมในการใช้อำนาจด้านการบริหารงานบุคคลอย่างถูกต้อง มีความชอบธรรมตามหลักกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อปกครองให้ครูมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด

3.2.5.2 การมองเชิงบวก หมายถึง พฤติกรรมในการคิดในแง่ดี ให้โอกาสในการแก้ไข ปรับปรุง จุดด้อย ข้อบกพร่อง และการลองหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา

3.2.5.3 ระบบคุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า รวมทั้งการนำหลักธรรมทางศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีในแต่ละวัฒนธรรมมาประกอบกันเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษา

3.2.6 องค์ประกอบหลักที่ 11 ความรู้พิเศษ (Specialized knowledge: SK) หมายถึง การสร้างนวัตกรรมของการเป็นเจ้าของสถานศึกษาให้เป็นรูปแบบ (Model) การบริหารจัดการสถานศึกษา และการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีจุดเด่นตามบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.2.6.1 นวัตกรรมของการเป็นเจ้าของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมในการคิดสร้างสรรค์เพื่อออกแบบแนวทางหรือการคิดนวัตกรรมการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ๆ จนกลายเป็นโมเดล (Model) ในการพัฒนาอย่างมีจุดเด่นตามบริบทของสถานศึกษา

3.2.6.2 ความเชี่ยวชาญเฉพาะ หมายถึง พฤติกรรมในการสนใจ ใฝ่ศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ศาสตร์วิชาการแขนงต่าง ๆ ที่สนับสนุนต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา แล้วนำมาบูรณาการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3.3 กลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน (ASEAN competencies: AC) หมายถึง คุณลักษณะร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มประชาคมอาเซียนเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนทวิทัศน์ที่หล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสมรรถนะหลักนี้ ประกอบด้วยคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในองค์ประกอบหลัก 12-16 องค์ประกอบ ดังนี้

3.3.1 องค์ประกอบหลักที่ 12 ค่านิยมอาเซียน (Asian values: AV) หมายถึง การเข้าใจสิทธิมนุษยชนในประชาคมอาเซียน และการเลื่อมใสศรัทธาความเป็นประชาธิปไตย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.3.1.1 สิทธิมนุษยชน หมายถึง พฤติกรรมในการให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการยอมรับเรื่องความแตกต่างระหว่างชนชาติ ได้แก่ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา

การปกครอง และประวัติศาสตร์ของรัฐสมาชิกอาเซียน และส่งเสริมให้มีความสำนึกและคุ้มครองต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

3.3.1.2 ความเป็นประชาธิปไตย หมายถึง พฤติกรรมในการสนับสนุนการปกครองระบบประชาธิปไตย มีความเลื่อมใส ศรัทธา และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย มีความเคารพในกฎหมายของรัฐสมาชิกอาเซียน

3.3.2 องค์ประกอบหลักที่ 13 ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (The different cultures and different paradigm: DC) หมายถึง การรับรู้และเข้าใจในความหลากหลายของวัฒนธรรม และการมีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

3.3.2.1 ความหลากหลายของวัฒนธรรม หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติตนและการปรับตัวให้เป็นพลเมืองในประชาคมอาเซียน โดยมีความรู้และเข้าใจในความหลากหลายของวัฒนธรรม วิถีชีวิต สังคม และศาสนาของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน

3.3.2.2 ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน หมายถึง พฤติกรรมในการสนใจใฝ่รู้ข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง เครื่องหมายและสัญลักษณ์ รวมทั้งประเทศที่เป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน เพื่อการดำรงชีวิตเป็นพลเมืองที่ดีในฐานะประเทศในกลุ่มสมาชิกประชาคมอาเซียน

3.3.3 องค์ประกอบหลักที่ 14 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility & adaptability: FA) หมายถึง การเคารพในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้านความคิด และการปรับตัวในการทำงานเป็นหมู่คณะ โดยมีการประสานความร่วมมือด้วยความจริงใจ มีการแสดงออกถึงความเอื้ออาทร และพร้อมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.3.3.1 การเคารพในความแตกต่าง หมายถึง พฤติกรรมในการสร้างความรู้สึที่ดี ภาคภูมิใจในการเป็นพลเมืองอาเซียน และลดความรู้สึกที่แตกต่างหรือขัดแย้งซึ่งกันและกัน

3.3.3.2 การทำงานร่วมกับคนต่างชาติในประชาคมอาเซียน หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานร่วมกับคนต่างชาติในประชาคมอาเซียน มีการประสานงานด้วยความจริงใจ แสดงออกถึงความเอื้ออาทร และพร้อมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองที่เป็นคนต่างชาติในประชาคมอาเซียน

3.3.4 องค์ประกอบหลักที่ 15 ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (Skill of English and Asian languages: SE) หมายถึง การใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนเพื่อการติดต่อสื่อสาร

และการใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสารในวิถีชีวิตสังคมประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

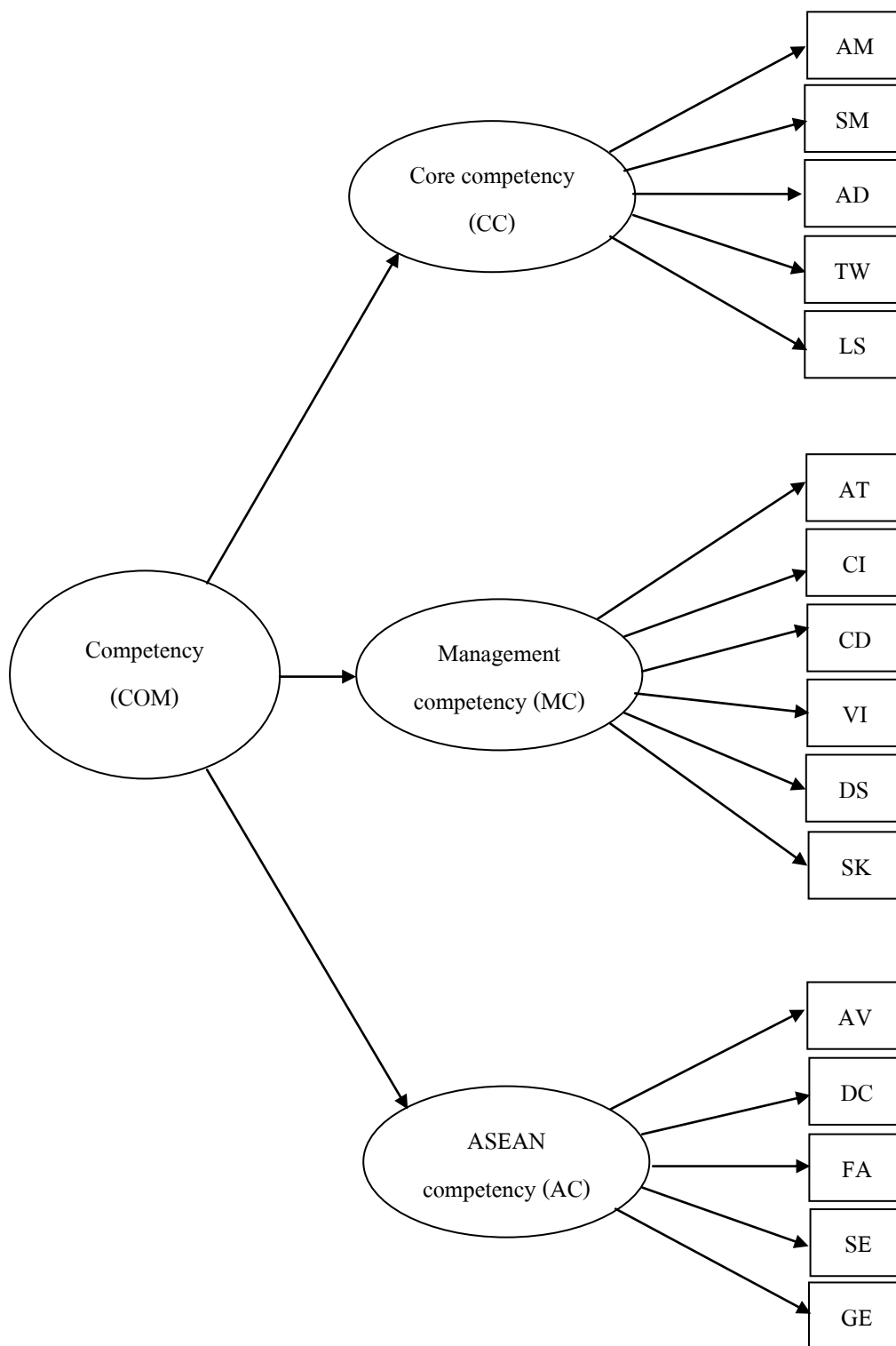
3.3.4.1 การใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน หมายถึง พฤติกรรมในการพูดสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ หรือภาษาอาเซียน ได้แก่ ภาษามลายูเซีย ภาษาอินโดนีเซีย ภาษาฟิลิปปินส์ ภาษาสิงคโปร์ ภาษามรูไน ภาษาลาว ภาษากัมพูชา ภาษาเวียดนาม และภาษาพม่า อย่างน้อย 1 ภาษา เพื่อสื่อสารในฐานะเป็นพลเมืองของประชาคมอาเซียน และการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาอาเซียน เพื่อการทำงานหรือประสานงานในสถานศึกษา

3.3.4.2 การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ หมายถึง พฤติกรรมในการใช้เว็บไซต์สังคมออนไลน์ และแอปพลิเคชันที่ให้บริการบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ได้แก่ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) การสนทนา (Chat) การอ่านหรือแสดงความคิดเห็นในเว็บบอร์ด (Web board) เฟซบุ๊ก (Facebook) และไลน์ (Line) เพื่อติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ สนทนาแลกเปลี่ยนเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ เรื่องวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา กีฬา บันเทิง ฯลฯ ในสังคมออนไลน์ที่เป็นพหุสังคมประชาคมอาเซียน

3.3.5 องค์ประกอบหลักที่ 16 คุณธรรมจริยธรรมสากล (Global ethics: GE) หมายถึง การเคารพความต่างของศาสนา การให้เกียรติสิทธิมนุษยชนระหว่างกัน และการเคารพในลัทธิและการนับถือศาสนาของแต่ละชาติในประชาคมอาเซียน และร่วมกันสร้างสังคมคุณธรรมในประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.3.5.1 การเคารพความต่างของศาสนา หมายถึง พฤติกรรมในการให้เกียรติซึ่งกันและกันในความเชื่อทางศาสนาของแต่ละชาติในประชาคมอาเซียนซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ การทำความดีและมีคุณธรรม

3.3.5.2 สังคมคุณธรรมในประชาคม หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคมที่ร่วมกันกำหนด และกฎหมายจารีตประเพณีระหว่างประเทศในประชาคมอาเซียน และพฤติกรรมในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพลเมืองที่ดีในสังคมประชาคมอาเซียน



ภาพที่ 1 โมเดลการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย
เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี ๒๐๑๕

ตารางที่ 1 สารบทยของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย
เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

กลุ่ม	องค์ประกอบ	
	หลัก	รายละเอียดย่อย
กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core competencies: CC)	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation: AM)	1. คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ 2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
	2. การบริการที่ดี (Service mind: SM)	1. การพัฒนาระบบบริการ 2. ความพึงพอใจ
	3. การพัฒนาวิชาการ (Academic development: AD)	1. การบริหารงานวิชาการ 2. การพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญ 3. การแลกเปลี่ยนวิชาการ
	4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork: TW)	1. บทบาทและหน้าที่ 2. ความร่วมมือ 3. การเสริมแรง
	5. การมีภาวะผู้นำ (Leadership: LS)	1. การมีความเชื่อมั่นในตนเอง 2. การมองภาพรวม
กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน (Management competencies: MC)	1. การคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงมนทัศน์ (Analytical thinking & conceptual thinking: AT)	1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน 2. การคิดเชิงมนทัศน์เพื่อการบริหารจัดการ
	2. การสื่อสารและการจูงใจ (Communication and influencing: CI)	1. ทักษะการพูด และการเขียนเพื่อบริหารจัดการ 2. ทักษะการใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสาร
	3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Caring and development others: CD)	1. การให้คำปรึกษา และการแก้ปัญหา 2. การส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาส

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กลุ่ม	องค์ประกอบ	
	หลัก	ย่อย
กลุ่มที่ 3 สมรรถนะ อาเซียน (ASEAN Competencies: AC)	4. การมีวิสัยทัศน์ (Visioning: VI)	1. การพัฒนาสถานศึกษา 2. การปรับเปลี่ยนเทคนิค
	5. การบังคับบัญชา (Directing subordinates: DS)	1. การใช้อำนาจ 2. การมองเชิงบวก 3. ระบบคุณธรรม
	6. ความรู้พิเศษ (Specialized knowledge: SK)	1. นวัตกรรมของการเป็นเจ้าของ สถานศึกษา 2. ความเชี่ยวชาญเฉพาะ
	1. ค่านิยมอาเซียน (Asian values: AV)	1. สิทธิมนุษยชน 2. ความเป็นประชาธิปไตย
	2. ความต่างวัฒนธรรมและ ต่างกระบวนทัศน์ (The different cultures and different paradigm: DC)	1. ความหลากหลายของวัฒนธรรม 2. ความรู้ประชาคมอาเซียน ในการบริหารสถานศึกษา
	3. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility & adaptability: FA)	1. การเคารพในความแตกต่าง 2. การทำงานร่วมกับคนต่างชาติ ในประชาคมอาเซียน
4. ทักษะภาษาอังกฤษและภาษา อาเซียน (Skill of English and Asian languages: SE)	1. การใช้ภาษาอังกฤษและภาษา อาเซียน 2. การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	
5. คุณธรรมจริยธรรมสากล (Global ethics: GE)	1. การเคารพความต่างของศาสนา 2. สังคมคุณธรรมในประชาคม อาเซียน	

4. แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ หมายถึง เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น เป็นชุดคำถามที่ประกอบไปด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องในการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ แบ่งโครงสร้างสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) 2) สมรรถนะการบริหารงาน (Management competency) และ 3) กลุ่มสมรรถนะอาเซียน (ASEAN competency) ได้ชุดของแบบวัดที่เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ฉบับ และข้อความในแบบวัดจะสร้างขึ้นตามองค์ประกอบของสมรรถนะจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

แบบวัดฉบับ 1 สมรรถนะหลัก จำนวน 43 ข้อ

แบบวัดฉบับ 2 สมรรถนะการบริหาร จำนวน 40 ข้อ

แบบวัดฉบับ 3 สมรรถนะอาเซียน จำนวน 30 ข้อ

5. คุณภาพของแบบวัด หมายถึง ความเที่ยงและความตรงของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

5.1 ความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัด หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดที่สามารถวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ได้คงที่แน่นอน

5.2 ความตรง (Validity) ของแบบวัด หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดที่สามารถวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ได้ตรงตามสมรรถนะที่ต้องการวัด ซึ่งพิจารณาได้จาก

5.2.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดที่สามารถวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ได้ตรงตามเนื้อหาของสมรรถนะ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

5.2.2 ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดที่สามารถวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ได้ตรงตามโครงสร้าง หาโดยการตรวจสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order confirmatory factor analysis) จาก โปรแกรม LISREL

5.2.3 ความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) หมายถึง เหน้เทียบความสัมพันธ์ที่เป็นสถานภาพการดำเนินการที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน ที่สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่วัดได้จากเครื่องมือนี้กับคะแนนที่วัดได้

จากเครื่องมือมาตรฐานอื่น ๆ ที่วัดสิ่งนั้นได้ในปัจจุบัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .80 ขึ้นไป

6. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ข้าราชการครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานใน โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัย (อนุบาล) ระดับ ประถมศึกษาชั้นปีที่ 1-6 และระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1-6 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

7. ยุคอาเซียนภิวัตน์ หมายถึง ยุคที่มีการรวมกลุ่มประชาคมอาเซียน หรือสมาคม ประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations: ASEAN) เป็นองค์กรระหว่างประเทศระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ 1) ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community หรือ APSC) 2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) และ 3) ประชาคม สังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community หรือ ASCC)

8. ปกติวิสัย (Norm) หมายถึง ผลของกระบวนการในการแปลคะแนนของแบบวัด สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ที่สร้างและพัฒนาขึ้นเป็นคะแนนมาตรฐานในรูปคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์และสเดโนนน์ โดยสร้าง เป็นเกณฑ์ระดับประเทศ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2560 โดยอาศัยพื้นฐานจากแนวคิดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน รวมทั้งศึกษาทฤษฎีการบริหารด้านสมรรถนะการบริหารงาน ศึกษาแนวคิดจากผู้เชี่ยวชาญและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นเหตุผลสนับสนุนการเชื่อมโยงตัวแปรในการสร้างแบบวัด ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยเนื้อหาสาระสำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีสมรรถนะ

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะของ โบรม และสพาร์โรว์ (Boam & Sparrow) 2) ทฤษฎีสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในอนาคตของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer) 3) ทฤษฎีรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของ โบยาตซีส (Boyatzis) และ 4) ทฤษฎีสมรรถนะของภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของ โกล์แมน, โบยาตซีส, และแมคคี (Goleman, Boyatzis, & Mckee)

2. สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มประชาคมอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ 1) ไทย 2) มาเลเซีย 3) อินโดนีเซีย 4) ฟิลิปปินส์ 5) สิงคโปร์ 6) บรูไน 7) ลาว 8) กัมพูชา 9) เวียดนาม และ 10) พม่า

3. สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการวางแผนทางการศึกษาของยูเนสโก (UNESCO)

4. สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

5. การประเมินสมรรถนะการบริหารงาน

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและทดสอบเครื่องมือ

ตอนที่ 4 การพัฒนาเกณฑ์ปกติ

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีสรรถณะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่า เมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถนี้ไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้เรียบเรียงสาระได้ ดังนี้ 1) ความหมายของสมรรถนะ 2) องค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะ 3) ประเภทของสมรรถนะ 4) ความสำคัญของสมรรถนะ และ 5) ประโยชน์ของสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นคำที่ค่อนข้างมีความสับสนและมีความเข้าใจไม่ตรงกันว่าที่แท้จริงแล้วมีความหมายว่าอย่างไร และเมื่อถูกนำมาใช้ก็อาจจะหมายถึงสิ่งที่แตกต่างกันไปจากเดิมทั้งในกรอบของสังคมศาสตร์ทั่วไปหรือศาสตร์ทางการบริหาร ดังที่มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความหมายของสมรรถนะได้ ดังนี้

Boyatzis (Boyatzis, 1982, p. 58) ให้คำจำกัดว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้อาจหมายถึง แรงจูงใจ บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร บทบาททางสังคม หรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะ หรือองค์ความรู้ ที่บุคคลต่าง ๆ ต้องนำมาใช้

Mintzberg, Lampel, Quinn, & Ghoshal (Mintzberg, Lampel, Quinn, & Ghoshal, 2002, pp. 158-159) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินการในภาระหน้าที่หรือบทบาทที่ชัดเจน

Spencer & Spencer (Spencer & Spencer, 2007, pp. 145-146) นิยามคำว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่ง ๆ ซึ่งมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลกับการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า และสามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้

Risher (Risher, 1997, p. 68) ได้เขียนบทความเรื่อง Competency-based pay: The next model of salary management เขากล่าวว่า โดยทั่วไปและเป็นที่เข้าใจว่าสมรรถนะก็คล้าย ๆ กันกับทักษะ แต่ความหมายที่กว้างไปกว่านั้นคือ ทักษะที่สัมพันธ์กับอาชีพด้วย

McClelland (McClelland, 2008, p. 87) ให้คำจำกัดว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ

Shermon (Shermon, 2005, p. 105) ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมส่วนบุคคลหรือกลุ่มของพฤติกรรม สมรรถภาพ และตัวบุคคล

สรุป สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ

คุณลักษณะเฉพาะ มโนทัศน์ในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้น ๆ แสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะ

ในทัศนะของ Boyatzis (1982, p. 88) กล่าวว่า รูปแบบของสมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

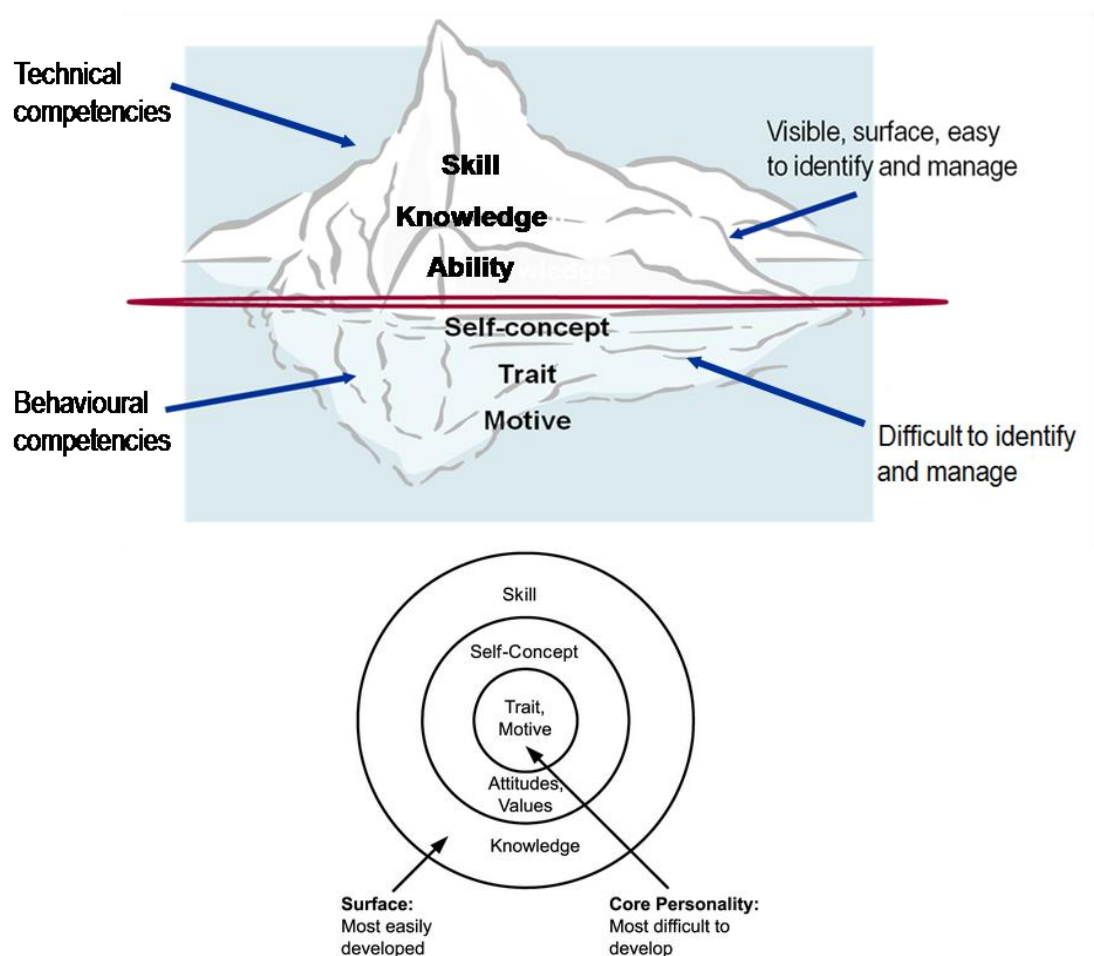
1. แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนอง ต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ
3. ภาพลักษณ์ (Self-image) คือ ความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจ คำจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง
4. บทบาททางสังคม (Social role) คือ การรับรู้ว่าคุณเองประพฤติตามบรรทัดฐาน ในสังคมที่เป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับกลุ่มหรือองค์กรทางสังคมที่ตนอยู่
5. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง จนบรรลุเป้าหมายการทำงาน

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 2007, pp. 115-116) อธิบายว่า ภายใต้วความหมายของคุณลักษณะเฉพาะของสมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ

1. แรงจูงใจ (Motives) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลมักเฝ้าคิดถึงหรือต้องการตลอดเวลา ซึ่งนำไปสู่การกระทำของบุคคล
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองที่ทำให้ สม่่าเสมอกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับ
3. มโนทัศน์ในตน (Self-concept) หมายถึง ภาพลักษณ์ของตัวเอง คุณค่า ความเชื่อ หรือทัศนคติของบุคคล
4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข่าวสารหรือข้อมูลที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องเฉพาะนั้น ๆ
5. ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถที่จะแสดงออกหรือกระทำเรื่องงาน ทั้งที่เป็น งานด้านจิตใจหรือกายภาพ

ประเภทสมรรถนะต่าง ๆ ที่กล่าวแล้วทั้ง 5 ระดับ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผน ทรัพยากรบุคคล ความรู้ และทักษะเป็นสมรรถนะที่อาจมองเห็นได้ (Visible) และปรากฏให้เห็น

ภายนอกบุคคล ในขณะที่สมรรถนะที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล มโนภาพเกี่ยวกับตนเอง และเหตุจูงใจเป็นสมรรถนะที่ไม่ค่อยปรากฏให้เห็นและซ่อนลึก (Invisible & hidden) อยู่ภายในใจของบุคลิกภาพของบุคคล ความรู้และทักษะอันเป็นพื้นผิวภายนอกเป็นสมรรถนะที่ง่ายต่อการที่จะพัฒนา การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ได้ผลที่สุดที่จะก่อให้เกิดความสามารถเหล่านี้ ขณะที่เดียวกัน เหตุจูงใจและลักษณะเฉพาะเป็นสมรรถนะที่เป็นแก่นหรือฐานรากของภูเขาน้ำแข็งอันแสดงบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งยากที่สุดในการวัดประเมินและพัฒนา วิธีการที่ดี คือ การคัดเลือก เพื่อให้ได้มาซึ่งลักษณะที่ว่่านี้ ดังแสดงให้เห็นดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) และพื้นผิวและแก่นของสมรรถนะ (Central and surface competencies)

แคปแลน และนอร์ตัน (Kaplan & Norton, 2004, pp. 231-232) แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์การกำหนด เช่น รู้เรื่องงานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น

2. ทักษะ (The skill) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น

3. คุณค่า (Values) หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีม บางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างคุณค่าให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น

มานัส และมัวร์ (Manus & Mour, 2007, p. 20 อ้างถึงใน นิสดาร์ก เวชยานนท์, 2550) ได้นำเสนอรูปแบบสมรรถนะ โดยในองค์ประกอบของกรอบนี้ จะมีทั้งความสามารถที่ติดตัวมา (Innate) และความสามารถที่สร้างขึ้น (Acquired) ความสามารถที่สร้างขึ้นอาจเกิดจากเรียนรู้และประสบการณ์ โดยที่สุดยอดของพีรามิดจะเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นผลรวมของความสามารถทั้งสองที่กล่าวมาแล้ว คือ

1. พฤติกรรม (Behaviors)
2. ทักษะ (Skills)
3. ความรู้ (Knowledge)
4. ทศนคติ (Attitude)
5. ลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal characteristics)

จากการอธิบายถึงองค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะในทัศนะของ โยฮาพชีส, สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์, แคปแลน และนอร์ตัน, มานัส และมัวร์ จึงได้สรุปได้ว่า องค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะ คือ

1. แรงจูงใจ (Motives)
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) หรือลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal characteristics)
3. ภาพลักษณ์ (Self-image) หรือมโนทัศน์ในตน (Self-concept)
4. ความรู้ (Knowledge)
5. ทักษะ (Skills)
6. คุณค่า (Values)
7. พฤติกรรม (Behaviors)
8. ทศนคติ (Attitude)

กล่าวโดยสรุป เนื่องจากองค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะอาจเกิดจากความ
ความสามารถในตัวบุคคลนั้น ๆ เอง หรือเกิดจากความสามารถที่สร้างขึ้นได้เองในภายหลัง
ซึ่งอาจเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

ประเภทของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

เชอร์มอน (Shermon, 2005, p. 40) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competency) คือ

1.1 สมรรถนะที่ใช้ความชำนาญพิเศษ เช่น การอุตสาหกรรม กระบวนการ เทคนิค
การทำส่วนประกอบต่าง ๆ หรือการใช้ทักษะหรือองค์ความรู้ในการทำงาน เช่น ความรู้ในการควบคุม
ระบบความปลอดภัยและการร่วมมือในการใช้หลักเกณฑ์ระหว่างประเทศ การบริหารการสั่งการ
ทักษะการบูรณาการตั้งแต่จุดเริ่มต้นและจุดหมายปลายทาง ความชำนาญในภาวะการณ์เสี่ยง เป็นต้น

1.2 สมรรถนะด้านนี้โดยทั่วไปจะรวมไปถึงการฝึกอบรม เช่น การเรียนรู้ การศึกษา
ในระบบ ซึ่งอาจจะนำประกาศนียบัตรมาคูประกอบด้วย

2. สมรรถนะด้านที่ไม่ต้องใช้เทคนิค (Non-technical competency) คือ

2.1 สมรรถนะด้านนี้พิจารณาโดย “ทักษะอ่อน ๆ” เป็นความสามารถทั่วไปและ
บุคลิกลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น การรับความเสี่ยง การยืดหยุ่น ความรู้สึกรักองค์การ
ความอดทน การให้คำมั่นสัญญา

2.2 สมรรถนะด้านนี้โดยทั่วไปจะไม่เฉพาะเจาะจงในเรื่องการอุตสาหกรรม
กระบวนการคิด เทคนิคการทำส่วนประกอบต่าง ๆ หรือการใช้ทักษะหรือองค์ความรู้ในการทำงาน
คลาร์ก (Clark, 2007, p. 85) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ๆ ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency)

2. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competencies)

3. สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional competencies)

องค์การพัฒนาภาคอุตสาหกรรมแห่งชาติ (United Nations Industrial Development
Organization, 2015) ของประเทศออสเตรีย แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial competencies) เป็นสมรรถนะ
ที่พิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการหรือรับผิดชอบในการบริการ โครงการในเขต
พื้นที่ รวมถึงผู้อำนวยการและตำแหน่งรองลงมา บางสมรรถนะด้านการบริหารจัดการอาจมี
ความสัมพันธ์กันมากกว่าที่ตำแหน่งที่พวกเขาเป็นอยู่ เช่น การวิเคราะห์และการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ
ในการทำงานเป็นทีม และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

2. สมรรถนะทั่วไปหรือสมรรถนะหลัก (Generic competency) เป็นสมรรถนะที่พิจารณาศักยภาพสำหรับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดโดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นหน้าที่ใดหรือระดับไหน เช่น การสื่อสาร การดำเนินงานโครงการให้ประสบความสำเร็จ กระบวนการใช้เครื่องมือ และสมรรถนะด้านการใช้ภาษา เป็นต้น

3. สมรรถนะด้านเทคนิค/ หน้าที่ (Technical/ functional competency) เป็นสมรรถนะพิเศษที่พิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จภายใต้เทคนิค/ หน้าที่ที่ชัดเจนของขอบเขตงาน เช่น การจัดการสิ่งแวดล้อม กระบวนการในรูปแบบอุตสาหกรรม การจัดการลงทุน การเงินและการบริหารจัดการ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

เวย์เลอร์ และสคูโนเวอร์ (Weiler & Schoonover, 2008, p. 52) กล่าวว่า สมรรถนะมี 3 ประเภทที่จำเป็นต้องสำรวจในการวางแผนอาชีพ งานวิจัยของเขาสามารถจัดให้ได้พร้อมด้วยข้อมูลที่สำคัญของกลุ่มความสามารถนี้ ก่อนที่จะเริ่มการสัมภาษณ์เชิงทดลอง ประเภทสมรรถนะทั้ง 3 คือ

1. สมรรถนะเฉพาะทาง/ เกี่ยวกับหน้าที่ (Functional/ technical competencies)

สมรรถนะเหล่านี้เป็นสมรรถนะเฉพาะทาง/ เกี่ยวกับหน้าที่ที่จำเป็นในด้านอาชีพ (เช่น การเงิน วิศวกรรม หรือระบบคอมพิวเตอร์) การฝึกเป็นสิ่งที่อยู่ในสมรรถนะเหล่านี้ สมรรถนะเหล่านี้ได้รับการสอนในมหาวิทยาลัยในระดับท้องถิ่นและโรงเรียนเทคนิคหรือโรงเรียนพานิชในเรื่องพื้นฐานของสมรรถนะในวิชาพิเศษที่พวกเราเลือก เนื่องจากความรู้ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในหลาย ๆ วิชาพิเศษเหล่านี้ (เช่น ฟิสิกส์ จิตวิทยา หรือช่างกล) เรามักจะต้องทำตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์โดยการอ่านอย่างต่อเนื่อง การศึกษาระดับปริญญาโทหรือการมีส่วนร่วมในวิชาเฉพาะที่ได้รับการจัด โดยโรงเรียนในท้องถิ่นหรือสังคมทางวิชาชีพ บ่อยครั้งที่องค์กรของพวกเราเสนอความหลากหลายของการฝึกอบรมภายในบริษัทเพื่อให้พนักงานมีสมรรถนะเฉพาะทางที่ชำนาญที่จำเป็นสำหรับการทำงานของพวกเขา

2. สมรรถนะหลักที่ไม่ต้องใช้เทคนิคเป็นหลัก (Core non-technical competencies)

ในประสบการณ์ของพวกเรา นี่คือนกลุ่มสมรรถนะที่มองไม่เห็น ต่ำกว่าการคาดการณ์และไม่ได้รับการจำกัดความ โดยเฉพาะในบุคคลที่ไม่ได้คาดหวังในตำแหน่งผู้จัดการ ในสภาวะแวดล้อมการทำงานที่มีลำดับขั้นน้อย ทุกคนที่ต้องการให้ความคิดของเขาหรือเธอได้รับการนำไปใช้ จะต้องการสมรรถนะหลัก (เช่น การสื่อสาร ความมีอิทธิพล การวางแผน การจัดระบบและการตอบสนองลูกค้า) ในอดีตองค์กรที่มีลำดับขั้นมักจะเกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางผู้จัดการ เราเรียกสมรรถนะเหล่านี้ว่า สมรรถนะหลัก เพราะสมรรถนะเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องใช้เทคนิคหรือหน้าที่ที่เฉพาะผู้ซึ่งต้องการหรือจำเป็นต้องมีผู้อื่นรับฟัง ให้เงินทุน ปฏิบัติ หรือสนับสนุนความคิดของพวกเขา

จะต้องการสมรรถนะหลักเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องวิชาชีพพิเศษที่เกี่ยวกับอาชีพทางหน้าที่/ เทคนิคอะไรที่พวกเขาสนใจ และไม่ว่าพวกเขาจะไฝฝืนในตำแหน่งทางผู้จัดการหรือไม่ก็ตาม

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competencies) นอกจากสมรรถนะหลัก งานวิจัยแสดงว่า มีความสามารถบางประการที่จำเป็น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในผู้ที่ไฝฝืน ในตำแหน่งที่รวมถึงความเป็นผู้นำผู้อื่น เหมือนกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะเหล่านี้มีอยู่ทั่วไป ในวิชาชีพพิเศษทุกอาชีพ สมรรถนะในการเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญทั้งตำแหน่งทางผู้จัดการที่มีแบบแผน และในตำแหน่งความเป็นผู้นำทางการจัดการที่ไม่มีแบบแผน ตัวอย่างเช่น ในองค์กรทุกวันนี้ คนเรามักใช้ผู้นำทีมหรือผู้นำในการทำโครงการ โดยตรงกับงานเฉพาะทาง ซึ่งมักไม่ได้รายงานในเชิงบริหาร ในขณะที่สมรรถนะหลักได้รับการต้องการ โดยทุกคนในทุกระดับขององค์กร สมรรถนะในการเป็นผู้นำมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับระดับของความเป็นผู้นำที่เกี่ยวข้อง

เทือน ทองแก้ว (2550, หน้า 58) กล่าวว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้ 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และ นักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูง

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะขององค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัท ฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริหารบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถด้านหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

สุกัญญา รัชมีธรรม โชติ (2550, หน้า 82) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะที่สะท้อนค่านิยมหลักที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร เป็นสมรรถนะร่วมที่องค์กรคาดหวังให้พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่งต้องมี เช่น การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น
2. สมรรถนะด้านบริหารจัดการ (Managerial competency) หมายถึง กลุ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านบริหารจัดการ โดยองค์กรคาดหวังให้พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ที่ต้องบังคับบัญชาลูกน้องต้องมีทักษะดังกล่าว เช่น การตัดสินใจ การวางแผน เป็นต้น
3. สมรรถนะในหน้าที่ (Functional competency) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ และทักษะของกลุ่มงาน หรือฝ่ายงานหนึ่ง ๆ (Job family) ซึ่งสมรรถนะในกลุ่มนี้จะเป็นสมรรถนะร่วมของพนักงานทุกคนที่ทำงานในกลุ่มงานหรือตำแหน่งนั้น ๆ ในหนึ่งกลุ่มงานหรือฝ่ายงานหนึ่ง ๆ จะต้องประกอบด้วยตำแหน่งงานต่าง ๆ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นสมรรถนะในหน้าที่ของพนักงานทุกตำแหน่งในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น
4. สมรรถนะด้านเทคนิค (Job or technical competency) หมายถึง สมรรถนะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความรู้และความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงาน of พนักงานในตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยพนักงานแต่ละคนจะมีสมรรถนะทางด้านเทคนิคแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงานของตน เช่น ทักษะการเจรจาต่อรอง เป็นสมรรถนะด้านเทคนิคของพนักงานขาย หรือทักษะการสัมภาษณ์งาน เป็นสมรรถนะด้านเทคนิคของ HR ที่ทำงานด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน เป็นต้น
5. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal attributes) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และเป็นความสำเร็จในงานของบุคคลนั้น ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550, หน้า 28) แบ่งสมรรถนะเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นขีดความสามารถหลักที่พนักงานทุกคนจะต้องมีเหมือนกัน ไม่จำเป็นต้องมีมาก ควรจะเป็นสมรรถนะหลัก ๆ ที่กำหนดมาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร
2. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial competencies) เป็นขีดความสามารถตามลำดับขั้นหรือตามสายการบังคับบัญชา ใครอยู่ในตำแหน่งงานไหนควรจะมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการที่เหมือนกับตำแหน่งนั้นในลักษณะ Cross functional ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดก็ตาม หากมีตำแหน่งงานที่สมรรถนะด้านบริหารจัดการก็จะเหมือนกัน องค์กรบางแห่งกำหนดสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มบริหารระดับสูง กลุ่มบริหารระดับกลาง

กลุ่มบริหารระดับต้น และกลุ่มบริหารระดับปฏิบัติการ มีองค์การบางแห่งได้กำหนดไว้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบริหารขึ้นไป และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. สมรรถนะในหน้าที่ (Functional competency) เป็นขีดความสามารถในงาน กำหนดขึ้นจากขอบเขตความรับผิดชอบในงาน ถึงแม้จะอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน แต่ขอบเขตความรับผิดชอบต่างกัน สมรรถนะในหน้าที่ก็แตกต่างกันด้วย การกำหนดสมรรถนะในด้านนี้ไม่จำเป็นต้องมีจำนวนมาก ควรจะเป็นข้อหลัก ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ข้อพึงระวังในการกำหนดก็คือ ในการกำหนดสมรรถนะในหน้าที่ คิดว่าตัวนั้นก็ใช่ตัวนี้ก็ใช่ จึงทำให้มีสมรรถนะในหน้าที่ประมาณ 8-100 ตัวต่อหนึ่งตำแหน่งงาน และไม่จำเป็นต้องมีจำนวนมาก พยายามเลือกตัวหลัก ๆ ที่ส่งผลถึงเป้าหมายและความสำเร็จของหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย

จากการอภิปรายประเภทของสมรรถนะจึงสรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะของบุคคล แบ่งเป็น 10 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency)
2. สมรรถนะเฉพาะทางหรือสมรรถนะเกี่ยวกับหน้าที่ (Functional competency, technical competency or job competency)
3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competencies)
4. สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional competencies)
5. สมรรถนะด้านบริหารจัดการ (Managerial competencies)
6. สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง (Personal development competencies)
7. สมรรถนะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Interpersonal competencies)
8. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies)
9. สมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human competencies)
10. สมรรถนะด้านสังคม (Social competencies)

ความสำคัญของสมรรถนะ

ในการนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาปรับใช้ในการบริหารคนให้เกิดการทำงานที่ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ตามทัศนะของนักวิชาการ ซึ่งนิสคาร์ก เวชยานนท์ (2549, หน้า 29-30) ได้รวบรวมข้อมูล พบว่า มี 2 ปัจจัยที่ทำให้แนวคิดนี้มีความสำคัญและนำมาสู่การนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ

1. ความล้มเหลวของโครงการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือความประพฤติส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นที่ทราบกันดีว่า องค์การได้ลงทุนอย่างมากมาในการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การให้การศึกษา การใช้วงจรคุณภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น

เสียทั้งเงิน เสียทั้งเวลา แต่ผลของการเปลี่ยนกลับไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้นอกนั้นตัวหัวหน้าเองก็ไม่ได้เข้าร่วมอย่างจริงจังที่จะช่วยให้ลูกน้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างดีที่ทำได้ก็คือการอบรม แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของพนักงานได้ เพราะเมื่อสิ้นสุดการอบรมพนักงานก็กลับมามีพฤติกรรมแบบเดิม มีนักวิชาการ เช่น เบียร์ (Beer) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าโครงการการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้มเหลวเพราะการไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนได้ทางที่ถูกต้องควรสร้างความต้องการสำหรับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขึ้น

2. ความต้องการความสามารถและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษนี้ ผลการวิจัยของเฮนดรี (Hendry) เพททีกริด (Pettigrew) และสปาร์โรว์ (Sparrow) ในปี ค.ศ. 1988 พบว่า องค์กรในอังกฤษ 20 แห่งต้องเผชิญกับแรงกดดัน ไม่เฉพาะแต่ภายนอกองค์กรเท่านั้น แต่ต้องเผชิญกับแรงกดดันภายในองค์กรด้วย ในช่วงทศวรรษที่ 1980s ได้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอย ซึ่งส่งผลให้องค์กรต้องปลดคนงานออกอย่างมากมาย และลดงานทางด้านการศึกษาพนักงานใหม่ลง งานใหม่เกิดขึ้นแต่องค์กรขาดพนักงานที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับงาน

แรงกดดันในการแข่งขันทำให้องค์กรต้องยอมรับว่าช่องว่างที่เกิดขึ้นเป็นเพราะองค์กรขาดพนักงานที่มีทักษะ ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1980s การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ ได้มีความสำคัญยิ่งยวดมากขึ้น ทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งทำให้แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีความสำคัญมากขึ้น ดังที่มอร์แกน (Morgan) ได้อธิบายว่า ในอดีตสมรรถนะของพนักงานถูกมองในรูปของการครอบครองทักษะและสมรรถนะเฉพาะทางเท่านั้น แต่ปัจจุบันได้ครอบคลุมไปถึงการพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม กรอบแนวคิดที่จะช่วยให้คนสามารถเข้าใจ เข้าถึง และจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามารุมเร้าองค์กรได้

จากการศึกษาค้นคว้าของโบม และสปาร์โรว์ (Boam & Sparrow, 2009, pp. 147-148) พบว่า ระบุมี 2 สาเหตุที่องค์กรเห็นความสำคัญของการนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร คือ

1. ความล้มเหลวของกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่องค์กรนำมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปรับปรุงคุณภาพ การพัฒนาการจัดการ ซึ่งโครงสร้างเหล่านั้นไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้ วิธีที่ดีกว่านั้นคือ ควรกำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขึ้นมาก่อน

2. มีผลวิจัยที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์ของงานกับพฤติกรรมของพนักงานมากขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น ถ้าองค์กรต้องการผลงานที่มีคุณภาพ องค์กรต้องเลือกพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับการทำงานในองค์กร

ประโยชน์ของสมรรถนะ

แนวคิดสมรรถนะ (Competency) สามารถนำไปใช้ในการบริหารคนและองค์กรได้อย่างกว้างขวาง และยังสามารถทำให้องค์กรบรรลุงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดได้โดยการดึงศักยภาพของพนักงานในองค์กร การสร้างแรงจูงใจ กระตุ้น และให้รางวัลสำหรับพนักงานที่มีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งตามทัศนะของสมถวิล ชูทรัพย์ (2550, หน้า 110) กล่าวว่า การนำแนวคิดสมรรถนะ มีประโยชน์ ดังนี้

1. แนวคิดสมรรถนะช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร และช่วยกันสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทัศนคติของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร และเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ได้ดีและเร็วขึ้น
 2. แนวคิดสมรรถนะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้
 - 2.1 ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
 - 2.2 ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
 - 2.3 ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กรได้ชัดเจนมากขึ้น
 - 2.4 ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์
 3. แนวคิดสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้
 - 3.1 การคัดเลือกบุคลากร
 - 3.1.1 ช่วยให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะคนบางคนเก่ง มีความรู้ความสามารถสูง หรือประสบการณ์ดี แต่อาจจะไม่เหมาะกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรก็ได้
 - 3.1.2 นำไปใช้ในการออกแบบคำถามหรือแบบทดสอบ
 - 3.1.3 ลดการเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน
 - 3.1.4 ช่วยลดการสูญเสียเวลาและทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน
 - 3.1.5 ป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือก เพราะหลายครั้งผู้ที่ทำหน้าที่การคัดเลือกมีประสบการณ์น้อยกว่าผู้สมัครงาน
 - 3.2 การพัฒนาและฝึกอบรม
 - 3.2.1 ใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม

3.2.2 ช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องมีสมรรถนะในเรื่องอะไรบ้าง และช่องว่างระหว่างสมรรถนะที่ตำแหน่งต้องการกับสมรรถนะที่บุคคลนั้นมีจริงห่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคลต่อไป

3.2.3 ช่วยในการวางแผนพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากร ในขณะที่บุคคลนั้นยังดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่า

3.3 การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง

3.3.1 ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นไป โดยพิจารณาทั้งในเรื่องของสมรรถนะในงานและสมรรถนะทั่วไป เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านระบบการคิด เป็นต้น

3.3.2 ช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง

3.4 การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่

3.4.1 ช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่จะย้ายไปนั้นจำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง แล้วผู้ที่ย้ายไปหรือย้ายมามีสมรรถนะอะไรบ้าง

3.4.2 ช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าย้ายคนที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสมไป อาจจะทำให้เสียทั้งงานและทั้งกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.5.1 ช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

3.5.2 ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล

3.6 การบริหารผลตอบแทน

3.6.1 ช่วยในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงาน โดยพิจารณาจากการรับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับสมรรถนะ ไม่ใช่กำหนดอัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนที่ผ่านมา

3.6.2 ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับสมรรถนะของบุคคลที่เพิ่มขึ้น ไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงานหรือจำนวนปีที่ทำงาน

หนังสือการจัดการระบบสมรรถนะ สถาบันธัญญารักษ์ (สถาบันธัญญารักษ์, 2548, หน้า 66) ได้ระบุถึงประโยชน์ของสมรรถนะว่ามีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อที่ว่า เมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การนำระบบสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จึงควรพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นหัวใจเป็นสำคัญ และในขั้นตอนการพัฒนาระบบสมรรถนะนั้น องค์กรจะต้องตระหนักว่า กำลังวางแผนบุคคลในระยะยาว เสมือนกับการวางแผนธุรกิจ ซึ่งจะต้องพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง ตลอดจนแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ แล้วพิจารณาว่าคนในองค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรเหนือกว่าคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ระบบสมรรถนะยังช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร นั่นคือ สมรรถนะหลักจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทักษะคติ ของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ กลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งสมรรถนะหลักนี้จะเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่าง ๆ บรรลุได้ดี และเร็วยิ่งขึ้น และการนำระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น จะทำให้องค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือกและสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการในเรื่องของความก้าวหน้า หรือพัฒนาบุคลากร ให้ไปในทิศทางและสอดคล้องกับพื้นฐานเดียวกัน โดยเน้นที่ศักยภาพและคุณลักษณะของบุคคลที่เราต้องการสร้างและพัฒนาองค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับองค์กรกับกลยุทธ์ เป้าหมายของการดำเนินงาน วัฒนธรรม และวิสัยทัศน์ขององค์กร จะเห็นได้ว่า การนำระบบสมรรถนะเข้ามาเป็นระบบพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ยังคงมีผลทำให้กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นสอดคล้องและสนับสนุนต่อองค์กรนั้นด้วย ทั้งนี้อันเนื่องมาจากการกำหนดสมรรถนะที่สำคัญต่อองค์กรนั้น มีจุดเริ่มต้นจากการวิเคราะห์กลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งทำให้สามารถกำหนดศักยภาพและความสามารถของบุคลากรที่เป็นที่ต้องการขององค์กรได้

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2549, หน้า 32) กล่าวว่า ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนเมื่อนำเอาแนวคิดสมรรถนะในการบริหารคน

1. ช่วยปรับปรุงกระบวนการคัดสรรบุคลากร
2. ช่วยปรับปรุงการประเมินศักยภาพของบุคคล
3. ช่วยพัฒนากระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
4. ช่วยปรับปรุงกระบวนการสื่อสารเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง
5. ช่วยให้พนักงานมีการประเมินและพัฒนาตนเอง
6. เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการอบรมและชี้แนะแก่พนักงาน
7. ช่วยพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง
8. ช่วยสร้างทีมงานที่ประสบความสำเร็จ
9. ช่วยให้การออกแบบงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้าราชการ คงคาสวัสดิ์ (2549, หน้า 158-159) กล่าวว่า การนำแนวคิดสมรรถนะ ไปประยุกต์ใช้ในภาคปฏิบัติกับหน่วยงานนั้น สามารถไปใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่ง ไม่ได้ใช้ทั้งหมด ร้อยเปอร์เซ็นต์ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ คือ

1. ใช้เป็นข้อมูลในการจัดแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
2. ใช้เป็นข้อมูลประกอบการขึ้นเงินเดือนประจำปีและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

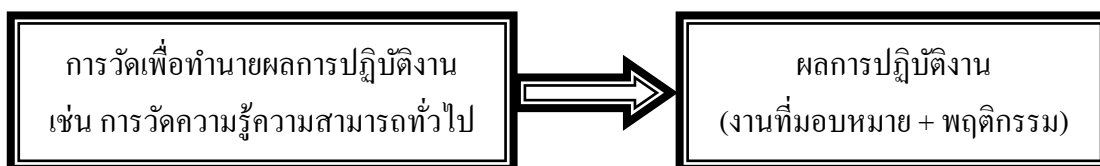
ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549, หน้า 75) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการนำแนวคิด สมรรถนะมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก
 - 1.1 ทำให้มองเห็นภาพรวมของความต้องการในงานแต่ละตำแหน่ง
 - 1.2 คัดสรรคนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
 - 1.3 ลดเวลาและค่าใช้จ่ายขององค์กรในการสรรหาพนักงาน
 - 1.4 ใช้ในการสัมภาษณ์รับพนักงานใหม่
 - 1.5 ช่วยในการเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคนที่พัฒนาได้ง่ายและที่จะพัฒนาได้ยาก
2. การฝึกอบรมและการพัฒนา
 - 2.1 ช่วยทำให้พนักงานต้องหันมาสนใจเรื่องการพัฒนาเรื่องทักษะ ความรู้ และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.2 ช่วยในการจัดระเบียบพนักงานให้เป็นไปตามพันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กร
 - 2.3 ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและพัฒนาให้คุ้มค่าใช้จ่ายและเวลา
 - 2.4 สร้างกรอบการทำงานสำหรับการสอนงานและติดตามผล
3. การประเมินผล
 - 3.1 ทำให้เกิดความชัดเจนในการติดตามและการวัดผล
 - 3.2 ช่วยสนับสนุนในการประเมินผลการทำงาน
 - 3.3 ใช้เป็นการสังเกตพฤติกรรมของพนักงาน
4. การจ่ายผลตอบแทน
 - 4.1 ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนสูงขึ้น
 - 4.2 ช่วยสนับสนุนผลของการประเมินความสามารถ
 - 4.3 มีความเป็นธรรมต่อพนักงานที่มีความสามารถตามมาตรฐานขององค์กรที่กำหนด
5. การบริหารจัดการคนเก่ง

- 5.1 ช่วยให้เกิดความชัดเจนในความเข้าใจในเรื่องของทักษะ ความรู้ และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง
- 5.2 ใช้ในการพิจารณาคัดสรรและประเมินเส้นทางอาชีพของพนักงาน
- 5.3 ช่วยในการเพิ่มความสามารถที่ยังไม่มีเพียงพอของพนักงาน ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเหมาะสม
- 5.4 ใช้เป็นดัชนีตัวหนึ่งในการบ่งชี้ถึงจำนวนพนักงานที่มีศักยภาพสูงขององค์กร
- 5.5 ใช้ในการแบ่งประเภทของพนักงานตามศักยภาพการทำงาน เพื่อไปสู่การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กร

คูบอยส์, รูธเวลล์, สเติร์น, และเคมป์ (Dubois, Rothwell, Stern, & Kemp, 2004, p. 59) กล่าวว่า สมรรถนะของทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้เร็วและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง การคัดเลือก การพัฒนา การประเมิน และการบริหารผลงาน ดังนี้

1. การสรรหาและการคัดเลือก ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ นั้น สมรรถนะถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาได้ว่า บุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรจะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะอย่างไร ระดับไหนถึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ระบบการคัดเลือกเน้นที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ประสบการณ์ สำหรับสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม) เป็นส่วนเสริมเข้ามาเพื่อช่วยให้เลือกจ้างบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งมากยิ่งขึ้น สมรรถนะเป็นสิ่งที่ใช้ทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน เมื่อมองจากแนวคิดของโมเดลการคัดเลือกบุคลากร สมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่วัดเพื่อทำนายผลการปฏิบัติงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติก็ได้ โมเดลการคัดเลือกบุคลากรอย่างง่ายแสดงดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการคัดเลือก (Dubois et al., 2004, p. 59)

จะเห็นได้ว่า การวัดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นที่สำคัญต่อการทำงานนั้น เป็นส่วนที่เน้นในกระบวนการคัดเลือกและกระบวนการฝึกอบรมพัฒนา นอกจากนี้แล้ว ยังมีการนำคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมมาใช้ประโยชน์ในการคัดเลือกอีกด้วย ด้วยการใช้หลักว่า “พฤติกรรมในอดีตใช้ทำนายพฤติกรรมในอนาคตได้ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่คล้ายกัน และในเวลาที่ไม่ห่างกันจนเกินไปนัก” ประโยชน์ที่นำมาใช้ เช่น การสัมภาษณ์เพื่อค้นหาว่าผู้สมัครมีพฤติกรรมในอดีตคล้ายกับพฤติกรรมที่ตำแหน่งงานต้องการหรือไม่ กล่าวโดยละเอียดคือ ถ้าต้องการค้นหาว่าผู้สมัครเป็นผู้ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานหรือไม่ ก็สัมภาษณ์ประวัติผู้สมัครว่าผู้สมัครมีลักษณะของความขยันขันแข็ง รับผิดชอบ เอาใจใส่ (ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมของการมุ่งผลสัมฤทธิ์) มาในอดีตหรือไม่ เป็นต้น โดยสรุป สมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่ทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานก็ได้ แต่จะใช้ในเรื่องใดต้องมีความเข้าใจ เพราะวิธีการประเมินและจุดประสงค์ของการใช้สมรรถนะจะแตกต่างกันไป ประโยชน์ของการนำสมรรถนะมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือก

1.1 ช่วยให้การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะคนบางคนเก่ง มีความรู้ความสามารถสูง ประสิทธิภาพดี แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรก็ได้

1.2 นำไปใช้ในการออกแบบคำถามหรือแบบทดสอบ เช่น การสัมภาษณ์

1.3 ลดการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน

1.4 ช่วยลดการสูญเสียเวลาและทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่ง

1.5 ป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือก เพราะหลายครั้งที่ผู้ทำหน้าที่คัดเลือกมีประสบการณ์น้อย ตามผู้สมัครไม่ทัน

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล แต่เดิมในด้านการพัฒนาอาจจะเน้นเพียงเรื่องความรู้ ทักษะ ก็ต้องหันมาใช้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติมขึ้น ตลอดจนต้องหาหนทางในการฝึกอบรมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างที่ต้องการต้องการ ประโยชน์ของการนำสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนา

2.1 นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม (Training road map)

2.2 ช่วยให้เราทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องมีความสามารถเรื่องอะไรบ้าง และช่องว่าง (Training gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถที่เขามีจริง

ห่างกันมากนักน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan) ต่อไป

2.3 ช่วยในการวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนารายบุคคล ในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

3. การประเมินผลงาน กระบวนการประเมินผลขณะปฏิบัติงานของบุคลากรจะดูทั้งปัจจัยป้อนเข้า (Input) และผลที่เกิดขึ้น (Output) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะนำไปใช้ทั้งด้านการบริหารและการพัฒนาตนเอง ประโยชน์ของการนำสมรรถนะมาใช้ในการประเมิน

3.1 ช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

3.2 ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

4. การบริหารผลตอบแทน ผลการประเมินสมรรถนะจะมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะในบทบาทของภาคเอกชน เพราะเขาเชื่อว่า บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาความสามารถในการทำงานหรือสมรรถนะของคนให้อยู่ในระดับสูงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลต่องานโดยรวมขององค์กร ดังนั้น ถ้าบุคลากรคนใดมีการพัฒนาได้ตามที่กำหนดหรือสูงกว่า องค์กรก็จะพิจารณาให้ผลตอบแทนเป็นพิเศษ แต่โดยหลักทั่วไปแล้ว ไม่ควรนำเรื่องการให้ผลตอบแทนมาเกี่ยวข้องกับผลการประเมินสมรรถนะ เพราะจะทำให้การประเมินมีการเบี่ยงเบนจากความเป็นจริง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและองค์กรโดยตรง ดังนั้น การนำสมรรถนะมาใช้ในองค์กร สิ่งแรกที่ได้มีการพิจารณานำไปใช้ประโยชน์คือ มองในเรื่องของการพัฒนาเพียงอย่างเดียว ประโยชน์ของการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารผลตอบแทน

4.1 ช่วยในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนใหม่ว่าจะควรจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ ไม่ใช่กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา

4.2 ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้น ไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุการใช้งานหรือจำนวนปีที่ทำงานที่เพิ่มขึ้นเหมือนสมัยก่อน

5. การบริหารผลงาน หรือที่เรียกว่าเป็นการรักษาไว้และใช้ประโยชน์ การคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพเป็นเพียงหนึ่งองค์ประกอบของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ หากการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงาน แต่ขาดการบริหารผลงานที่ดี และขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น องค์กรอาจจะไม่สามารถรักษามูลค่าที่ดีไว้ได้ หรือถ้ารักษาไว้ได้ก็ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งการบริหารผลงานเป็นกระบวนการขั้นเริ่มต้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.1 การมอบหมายงานและกำหนดตัวชี้วัด

5.2 การติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง

5.3 การพัฒนาความสามารถของบุคลากร

5.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.5 การให้รางวัลกับผลการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตาม ในที่นี้เน้นการบริหารผลงานเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับสมรรถนะเท่านั้น การบริหารผลงานในส่วนองงานที่มอบหมายนั้น จำเป็นต้องการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ส่วนการประเมินสมรรถนะนั้น ถือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของผลงานเท่านั้น ซึ่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมีการกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการไว้ตามรายละเอียดในพจนานุกรมสมรรถนะแล้ว สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญคือ กระบวนการประเมิน และเมื่อมีการประเมินพฤติกรรมในการทำงานแล้ว (รวมกับการประเมินงานที่มอบหมาย) การจ่ายค่าตอบแทนควรทำให้สัมพันธ์กัน เป็นการใช้ค่าตอบแทนเพื่อเป็นแรงเสริมของการมีพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ ซึ่งหลักการของการบริหารผลงานคือ บุคลากรที่มีผลงานดีกว่า มากกว่า ก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าด้วย

พิริยะ อนุกุล (2551, หน้า 18-19) กล่าวถึงประโยชน์ของการนำแนวคิดของสมรรถนะว่าเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานจัดทำเป็นระบบหรือวางแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินองค์กร และนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร กล่าวคือ เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และกลยุทธ์ขององค์กร เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบบริหารทรัพยากรในด้านบุคคลต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

ดังนั้น แนวคิดสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือช่วยแปรกลยุทธ์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารคน ในการช่วยให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานมีทิศทางที่ชัดเจนตรงตามความจำเป็นของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของผลงานแล้ว จะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้างช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่

สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร

สถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะของโบบม และสพาร์โรว์ (Boam & Sparrow) ทฤษฎีสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในอนาคคของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer) ทฤษฎีรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของโบบยัทซีส (Boyatzis) และทฤษฎีสมรรถนะของภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของโกล์แมน, โบบยัทซีส, และแมคคี (Goleman, Boyatzis, & Mckee) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะของโบบม และสพาร์โรว์ (Boam & Sparrow)

โบบม และสพาร์โรว์ (Boam & Sparrow, 2009, pp. 123-124) ได้นำเสนอโครงสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ว่าจะมีบทบาทในการบริหารที่ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็น 3 สมรรถนะ และในสมรรถนะทั้ง 3 กลุ่มนี้ยังแบ่งออกเป็นสมรรถนะที่เป็นตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

1. ผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ (Achieving results)
 - 1.1 การวางแผนและการจัดองค์การ
 - 1.2 การมุ่งสู่ผลลัพธ์
 - 1.3 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 - 1.4 การควบคุมผลการประเมิน
2. การวิเคราะห์และการตัดสินใจ (Analyzing and deciding)
 - 2.1 การคิดในมุมมองกว้าง
 - 2.2 การคิดเชิงวิเคราะห์
 - 2.3 ความเข้าใจในภาระงาน
 - 2.4 การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมาย
3. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with people)
 - 3.1 ความเชื่อด้วยเหตุและผล
 - 3.2 การทำงานเป็นทีม

3.3 ประสิทธิภาพในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.4 การจัดการแบบยืดหยุ่น

ทฤษฎีสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในอนาคตของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์

(Spencer & Spencer)

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 2007, pp. 214-215) กล่าวถึงสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้จัดการในอนาคต ประกอบด้วย

1. สมรรถนะสำหรับผู้บริหาร (For executives)

1.1 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) ต้องสามารถเข้าใจและคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไป เข้าใจโอกาสการทำการตลาด อุปสรรคในแข่งขัน การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรตนเอง เพื่อสนองตอบเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ ความสำเร็จ

1.2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change leading) ต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการให้บุคคลในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เขาเหล่านั้นอยากทำงานและทำสัญญาประชาคมร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น

1.3 การจัดการด้านความสัมพันธ์ (Relationship management) ต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายอื่นในหลาย ๆ องค์กร โดยประสานความร่วมมือกับผู้บริหารและหัวหน้าหน่วย เช่น บริษัทห้างร้านทั่วไปที่เกี่ยวข้อง รวมถึงส่วนราชการต่าง ๆ สัมพันธภาพที่วันนี้ไม่จำเป็นต้องมีกับผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งที่ให้คุณให้โทษได้เท่านั้น แต่ใครก็ตามที่น่าจะเป็นประโยชน์กับเราต้องมีสัมพันธ์ที่ดีไว้เพื่อพึ่งพาอาศัย

2. สมรรถนะสำหรับผู้จัดการ (For managers)

2.1 ความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้จัดการต้องมีความยืดหยุ่น และความพร้อมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและกระบวนการ เมื่อต้องนำวิธีการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ในองค์กรไปปฏิบัติ

2.2 วิธีการปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลง (Change implementation) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำการสื่อสารให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความต้องการสำหรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และการบริหารการเปลี่ยนแปลงในเรื่องทักษะต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การฝึกอบรม การส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการกลุ่ม และการเปลี่ยนแปลงวิธีการในการทำงานเป็นกลุ่ม

2.3 นวัตกรรมของการเป็นเจ้าของกิจการ (Entrepreneurial innovation) การสร้างแรงจูงใจให้ตระหนักถึงการเป็นเลิศในด้านการผลิตใหม่ การบริการที่หลากหลาย และกระบวนการในการผลิต เป็นต้น

2.4 ความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal understanding) ผู้จัดการต้องมีความเข้าใจบุคคลอื่น และตระหนักถึงคุณค่าของความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่แตกต่างกัน

2.5 การมอบอำนาจ (Empowering) พฤติกรรมในการบริหารจัดการต้องแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร สามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานร่วมกัน แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ การสนับสนุนการพัฒนาของพนักงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การอยู่ภายใต้เงื่อนไขของข้อมูลย้อนกลับ การคาดหวังทางบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การให้รางวัลในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ทั้งหมดนี้คือการทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีฝีมือมากกว่าและเกิดการกระตุ้นรู้ถึงความรับผิดชอบที่สอดคล้อง

2.6 การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม (Team facilitation) ทักษะกระบวนการกลุ่มต้องการกลุ่มคนที่หลากหลายมาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย คือการกำหนดเป้าหมายและบทบาทที่ชัดเจน การควบคุม “สิ่งที่อยู่นอกเหนือการเจรจา” ความเจ็บของสมาชิกในการทำงานร่วมกัน และการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

2.7 ความพร้อมในการทำงาน (Portability) ผู้จัดการต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และพร้อมเสมอในการทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเดินทางไปทำงานในต่างประเทศหรือต่างถิ่น หรือที่ใด ๆ ในโลก ผู้จัดการต้องอดทนต่อความเครียดในการเดินทาง และต้องเข้าใจวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น เพื่อสามารถสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้

จากงานวิจัยของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ ได้นำเสนอให้เห็นภาพของสมรรถนะ โดยแบ่งสมรรถนะเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้ 6 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำและผลสัมฤทธิ์ (Achievement and action) ในสมรรถนะกลุ่มการกระทำและสัมฤทธิ์ผล ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การเอาใจใส่ต่อระเบียบ คุณภาพ และความถูกต้อง
3. ความคิดริเริ่ม
4. การแสวงหาข่าวสาร

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริการคนอื่นและการช่วยเหลือ (Helping and human service) ในสมรรถนะกลุ่มบริการคนอื่นและการช่วยเหลือ ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้อื่น
2. การมุ่งสู่การบริการลูกค้า

สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and influence) ในสมรรถนะกลุ่มการใช้อิทธิพลและผลกระทบ ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การใช้อิทธิพลและผลกระทบ
2. การตระหนักถึงองค์กร
3. การสร้างสัมพันธภาพ

สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการ (Managerial) ในสมรรถนะกลุ่มการบริหารจัดการ ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การมุ่งพัฒนาคนอื่น
2. การชี้นำในการใช้อำนาจที่มีอยู่และการขึ้นกราน
3. การให้ความร่วมมือและการทำงานเป็นกลุ่ม
4. สภาวะการเป็นผู้นำกลุ่ม

สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้จัก (Cognitive) ในสมรรถนะกลุ่มการรู้จัก ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การคิดเชิงวิเคราะห์
2. การคิดรวบยอด
3. ความชำนาญในทางการบริหารจัดการ/ วิชาชีพ/ เทคนิค

สมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนบุคคล (Personal effectiveness) ในสมรรถนะกลุ่มประสิทธิภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมตนเอง
2. ความมั่นใจในตนเอง
3. ความยืดหยุ่น
4. ความมุ่งมั่นต่อองค์กร

อาจจะกล่าวได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมแพร่หลายและถูกอ้างอิงมากที่สุดเท่าที่ได้

ทฤษฎีสมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพของบอยาตซีส (Boyatzis)

บอยาตซีส (Boyatzis, 1982, pp. 187-189) ได้ค้นพบว่าผู้บริหารควรมีลักษณะหรือมีสมรรถนะอย่างไร พบว่า รูปแบบสมรรถนะ (Competency model) แบ่งกลุ่มเป็น 6 กลุ่ม (Cluster) ประกอบด้วยสมรรถนะ 21 สมรรถนะ คือ

1. กลุ่มสมรรถนะในการบรรลุเป้าหมาย (Goal and action management cluster) ได้แก่
 - 1.1 สมรรถนะในการมุ่งประสิทธิภาพ

- 1.2 สมรรถนะในการวินิจฉัย
- 1.3 สมรรถนะในการทำงานเชิงรุก
- 1.4 สมรรถนะในการคำนึงถึงผลกระทบ
2. กลุ่มสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management cluster) ได้แก่
 - 2.1 สมรรถนะในการใช้พลังอำนาจทางสังคม
 - 2.2 สมรรถนะในการบริหารกระบวนการกลุ่ม
 - 2.3 สมรรถนะในการมองเชิงบวก
 - 2.4 สมรรถนะในการประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรง
3. กลุ่มสมรรถนะด้านการมีภาวะผู้นำ (Leadership cluster) ได้แก่
 - 3.1 สมรรถนะในการมีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 3.2 สมรรถนะในการมองภาพรวม
 - 3.3 สมรรถนะในการนำเสนอด้วยการพูด
 - 3.4 สมรรถนะในการคิดอย่างมีเหตุผล
4. กลุ่มสมรรถนะในด้านการบังคับบัญชา (Directing subordinates cluster) ได้แก่
 - 4.1 สมรรถนะในการใช้อำนาจ
 - 4.2 ความมีสัตยชาติญาณ
 - 4.3 สมรรถนะในการพัฒนาผู้อื่น
5. กลุ่มสมรรถนะอื่น ๆ (Focus on others) ซึ่งในที่นี้หมายถึง ความมีวุฒิภาวะสูง ได้แก่
 - 5.1 สมรรถนะในการควบคุมตนเอง
 - 5.2 สมรรถนะในการรับรู้
 - 5.3 ความอดทนและการปรับตัว
 - 5.4 สมรรถนะในการมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด
6. กลุ่มความรู้พิเศษ (Specialized knowledge cluster) ได้แก่
 - 6.1 ความจำ
 - 6.2 ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

ในการศึกษาของโยยาทชีส เขาได้เก็บข้อมูลการเปรียบเทียบผู้บริหารระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน และได้พบข้อแตกต่าง อาทิ ผู้บริหารของภาคเอกชนจะแสดงสมรรถนะทั้ง 4 ประการในกลุ่มสมรรถนะ การบรรลุเป้าหมายมากกว่าผู้บริหารในภาครัฐ โดยเฉพาะในระดับของทักษะในกลุ่มสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บริหารภาคเอกชนจะมีสมรรถนะในการมองภาพรวมและ

สมรรถนะในการนำเสนอด้วยวาจาได้ดีกว่าผู้บริหารในภาครัฐ ในขณะที่สภาพแวดล้อมในภาคเอกชนอาจเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้ผู้บริหารในภาคเอกชนจำเป็นต้องใช้ขีดสมรรถนะในการนำเสนอมากกว่าภาครัฐ ในขณะที่ในกลุ่มสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย

กล่าวโดยสรุป โบยาทซีสกล่าวว่า ใน 21 สมรรถนะนั้น มีเพียง 12 ตัวแปรที่มีลักษณะที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competencies) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การมุ่งประสิทธิภาพ
2. การทำงานเชิงรุก
3. สมรรถนะในการวินิจฉัย
4. สมรรถนะในการคำนึงถึงผลกระทบ
5. ความเชื่อมั่นในตัวเอง
6. สมรรถนะในการนำเสนอด้วยวาจา
7. สมรรถนะในการมองภาพรวม
8. สมรรถนะในการใช้พลังงานอำนาจทางสังคม
9. สมรรถนะในการบริหารกระบวนการกลุ่ม
10. สมรรถนะในการรับรู้
11. สมรรถนะในการควบคุมตนเอง
12. ความอดทนและการปรับตัว

โดยตัวที่ 1-7 จะเป็นความสามารถของผู้บริหารในระดับกลางถึงสูง ส่วนตัวที่เหลือจะเป็นสมรรถนะในระดับที่เรียกว่า Threshold competencies (สมรรถนะในจุดเริ่มต้น)

จะเห็นได้ว่า สมรรถนะ (Competency) แต่ละตัวยังประกอบด้วยสมรรถนะย่อย (Competencies) หรือที่เรียกว่า Supporting competencies อีกหลายตัวที่เดียว เพื่อสนับสนุนให้สมรรถนะหลักแต่ละตัวมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลครบทุกด้านตามที่องค์กรทั่วไปต้องการ

ทฤษฎีสมรรถนะของภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของโกล์แมน, โบยาทซีส, และแมคคี (Goleman, Boyatzis, & Mckee)

โกล์แมน, โบยาทซีส, และแมคคี (Goleman, Boyatzis, & Mckee, 2004, pp. 245-246) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องสมรรถนะของภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การรู้จักตนเอง (Self-awareness)

1.1 การรู้จักอารมณ์ตนเอง (Emotional self-awareness) ผู้นำที่รู้จักอารมณ์ตนเองดี จะสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งที่อยู่รอบตัว ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สามารถมองเห็นภาพ โดยรวมแม้จะอยู่ในสภาพที่ย่างยากก็ตาม ผู้นำเช่นนี้จะเป็นคนที่เปิดเผย น่าเชื่อถือ กล่าวจะบอก ความรู้สึก และมีความมั่นใจในสิ่งที่เขาคิด

1.2 การประเมินตนเองที่ถูกต้อง (Emotional self-awareness) ผู้นำที่มีความรู้จักตนเองสูงจะรู้ส่วนที่ดีและส่วนด้อยของตน เขาจะมีความแยกแยะในการรับเอาคำติชมเพื่อนำไปสู่ การปรับปรุงว่าควรจะต้องขอความช่วยเหลือเรื่องใด

1.3 ความมั่นใจตนเอง (Self-confidence) การรู้อย่างถูกต้องว่าตนเองมีความสามารถ เพียงใดจะช่วยให้ผู้นำมีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น ผู้นำที่มีความมั่นใจในตัวเอง พร้อมสำหรับการ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยาก ผู้นำที่สามารถปรากฏตัวต่อหน้าผู้อื่นด้วยความมั่นใจจะเป็น ผู้นำที่มีความโดดเด่น

2. การจัดการกับตนเอง (Self-management)

2.1 การควบคุมตนเอง (Self-control) ผู้นำที่มีการควบคุมอารมณ์จะสามารถจัดการ กับสิ่งที่รบกวนและปัญหาที่มากกระทบ และอาจเปลี่ยนแปลงปัญหาให้กลายเป็นประโยชน์ได้ ลักษณะของผู้นำที่มีการควบคุมตนเอง ได้แก่ ความสุขุมเยือกเย็น และมีสติ แม้จะอยู่ภายใต้ภาวะ วิกฤติหนักหนาเพียงใดก็ตาม

2.2 มีความโปร่งใส (Adaptability) ผู้นำที่มีความโปร่งใสเป็นผู้ที่มีคุณค่าควรแก่ การยกย่อง การเป็นคนที่กล้าเปิดเผยความรู้สึกและความเชื่อของตนเองอย่างตรงไปตรงมา ทำให้เกิด ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ ผู้นำต้องกล้ารับผิดและกล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่ใช่แกล้งทำเป็นมองไม่เห็น

2.3 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัว จะสามารถจัดการกับปัญหาที่หลากหลายได้โดยที่ยังมั่นคงในแนวทางของตนและสามารถใช้ชีวิต อยู่ในองค์กรที่น่าเบื่อได้อย่างสบาย ผู้นำบางคนมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเมื่อเผชิญหน้าสิ่ง ที่ท้าทายใหม่ ๆ มีการปรับเปลี่ยนความคิดอย่างรวดเร็วเมื่อได้รับข้อมูลหรือข้อเท็จจริงใหม่

2.4 ความสำเร็จ (Achievement) ผู้นำที่มุ่งผลสำเร็จเป็นบุคคลที่มีมาตรฐานสูง ทำให้ คิดถึงการปรับปรุงการทำงานของตนเองและลูกน้องอยู่เสมอ เขาจะเป็นคนที่มีทิว ชอบสิ่งที่เป็น ตัวชีวิตหรือคิดคำนวณ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำลักษณะนี้ชอบการเรียนรู้ และสั่งสอนเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ดีกว่า

2.5 ความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้นำจะต้องไม่รอคอยโอกาส แต่จะต้องฉกฉวยโอกาสทันทีที่ทำได้หรือสร้างโอกาสขึ้นมา ผู้นำต้องมีความคิดริเริ่มที่จะตัดสินใจที่เป็นภาระยุ่งยาก แต่ไม่เกิดประโยชน์กับงานออกไป ยกเลิกกฎระเบียบที่ล้าสมัย

2.6 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ผู้นำที่มองโลกในแง่ดีจะมีความคล่องแคล่วในการทำงาน มองเห็นโอกาสและช่องทางที่เป็นความหวังใหม่อยู่เสมอ ยกตัวอย่างแก้วที่มีน้ำอยู่ครึ่งแก้ว ผู้นำที่มองโลกในแง่ดีจะคิดว่ายังเหลือน้ำอยู่อีกตั้งครึ่งแก้ว แทนที่จะคิดว่าเหลือเพียงครึ่งแก้ว

3. ความตระหนักรู้ด้านสังคม (Social awareness)

3.1 รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำที่มีความเห็นอกเห็นใจ รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำให้ผู้นำเข้าได้กับบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ แม้ว่าจะมีความเป็นมาที่แตกต่างกันหรือมีวัฒนธรรมแตกต่างกันก็ตาม

3.2 ความรู้เกี่ยวกับองค์กร (Organizational awareness) ผู้นำที่มีความรู้ความเข้าใจสังคมดี เปรียบเหมือนนักการเมืองที่ชาวนาตลาดย่อมจะรู้โยงใยความเกี่ยวพันในสังคม และรู้ถึงความสัมพันธ์ของข้าราชการในองค์กร

3.3 การบริการ (Service) ผู้นำจะต้องสนับสนุนให้กับลูกน้อง มีจิตใจรักการบริการ ให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ต้องติดต่อกับลูกค้า

4. การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship management)

4.1 แรงบันดาลใจ (Inspiration) ผู้นำมีหน้าที่ต้องกระตุ้นให้ทุกคนมีวัตถุประสงค์ตรงกัน และวัตถุประสงค์นั้นต้องทำให้งานมีความตื่นเต้นเร้าใจ ไม่น่าเบื่อ การกระตุ้นของผู้มีอำนาจเป็นการชักจูง หรือการบังคับ หรือการมอบภารกิจให้ทำร่วมกันได้

4.2 อิทธิพล (Influence) ผู้นำจะต้องรู้ว่าควรพูดเรื่องอะไรกับใคร ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญต้องสามารถพูดชักชวนและสนับสนุนให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้

4.3 พัฒนาผู้อื่น (Developing others) ผู้นำจะต้องช่วยเหลือคนอื่นให้มีการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้เขาเหล่านั้นเข้าใจเป้าหมาย เข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง ผู้นำต้องทำตัวเปรียบเสมือนครูฝึกหรือโค้ช

4.4 เป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) ผู้นำต้องคำนึงถึงโอกาสที่ท้าทายและความเป็นเลิศ โดยต้องสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการเผชิญหน้ากับคู่แข่ง การโต้แย้งเรื่องที่ถูกบีบบังคับให้ทำ ผู้นำจะต้องหาหนทางเอาชนะอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงให้ได้

4.5 การจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) ผู้นำที่จัดการกับความขัดแย้งได้ดี จะเข้าใจความคิดเห็นที่แตกต่างของกลุ่มต่าง ๆ แล้วหาสิ่งที่เป็นความคิดเห็นร่วมกันออกมาได้

4.6 การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน (Teamwork and collaboration) ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน โดยต้องเป็นแบบอย่างในด้านการให้ความเคารพผู้อื่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการร่วมมือกันทำงาน สร้างจิตวิญญาณและเอกลักษณ์ของกลุ่ม ต้องให้เวลากับการหล่อหลอมความสัมพันธ์ ไม่ใช่มุ่งเพียงการทำงานเท่านั้น

จากทฤษฎีในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่ได้กล่าวมา 4 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎีสมรรถนะของผู้บริหารของโบม และสพาร์โรว์ (Boam & Sparrow) 2) ทฤษฎีสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในอนาคตของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer) 3) ทฤษฎีสมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพของโบยาตซีส (Boyatzis) และ 4) ทฤษฎีสมรรถนะของภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของโกล์แมน, โบยาตซีส, และแมคคี (Goleman, Boyatzis, & Mckee) รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษาสมรรถนะของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปรียบเทียบกับกลุ่มประชาคมอาเซียน เพื่อหาแนวทางการสร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับกลุ่มประชาคมอาเซียนเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกวิวัฒน์ต่อไป

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มประชาคมอาเซียน 10 ประเทศ
ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มประชาคมอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ได้แก่ 1) ไทย (Thailand) 2) มาเลเซีย (Malaysia) 3) อินโดนีเซีย (Indonesia) 4) ฟิลิปปินส์ (Philippines) 5) สิงคโปร์ (Singapore) 6) บรูไน (Brunei) 7) ลาว (Lao) 8) กัมพูชา (Cambodia) 9) เวียดนาม (Vietnam) และ 10) พม่า (Myanmar) แล้วนำมาเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เห็นตัวแปรที่จะเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกวิวัฒน์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มประชาคมอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย (The competence of Thai school principals)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย แบ่งเป็น 3 แบบ ได้แก่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 42)

1. สมรรถนะหลัก (Core competencies)
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement)
 - 1.2 การบริการที่ดี (Service)
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง (Development)
 - 1.4 การมีจริยธรรม (Integrity)
 - 1.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
2. สมรรถนะในสายงาน (Functional competencies)
 - 2.1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย (Analysis and synthesis of research)
 - 2.2 การสื่อสารและการจูงใจ (Communication and motivation)
 - 2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคคล (The development of individual potential)
 - 2.4 การมีวิสัยทัศน์ (Vision)
 - 2.5 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน (Collaboration with the community)
3. สมรรถนะด้าน วินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณ (Discipline and moral, ethics)
 - 3.1 การมีวินัย (Discipline)
 - 3.2 การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี (To act as a role model)
 - 3.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม (Living with integrity)
 - 3.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ (Faith in the profession)
 - 3.5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ (Professional responsibility)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศมาเลเซีย (The competence of school principals in Malaysia)

สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนในประเทศมาเลเซีย แบ่งเป็น 6 มิติ ได้แก่ (Malaysia Management Competencies, 2010, pp. 74-75)

มิติ 1 นโยบายและทิศทาง (Policy and direction) ประกอบด้วย

1. สร้างวิสัยทัศน์ (Building a vision)
2. เน้นคุณภาพ (Focus on quality)
3. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking)
4. เชิงรุก (Proactive)

มิติ 2 การเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ (Instructional and achievement) ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement orientation)
2. การพัฒนาของการเรียนการสอน (Development of teaching)

3. การแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing)

4. การเน้นหลักสูตร (Focus on curriculum)

5. การนิเทศ (Supervision)

มิติ 3 การจัดการการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม (Managing change and innovation)

ประกอบด้วย

1. การแก้ปัญหา (Problem solving)

2. การตัดสินใจ (Make a decision)

3. การจัดการความเปลี่ยนแปลง (Managing change)

4. การปรับปรุงโรงเรียน (Making school improvement)

5. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation)

มิติ 4 การดำเนินงานทรัพยากร (Resources and operation) ประกอบด้วย

1. การบริหารการเงิน (Financial management)

2. การพัฒนาทางกายภาพและสินทรัพย์ (Physical development and asset)

3. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (Management of ICT)

4. การจัดการผลการดำเนินงาน (Management of performance)

มิติ 5 บุคลากรและความสัมพันธ์ (People and relationship) ประกอบด้วย

1. การพัฒนาสมรรถนะ (Development capacity)

2. การสื่อสาร (Communication)

3. ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก (Relationship with external parties)

4. การประสานงานเป็นทีม (Work sharing with teamwork)

มิติ 6 สมรรถนะของบุคลากร (Personal effectiveness) ประกอบด้วย

1. ความตระหนักรู้จักตนเอง (Self awareness)

2. ความตระหนักรู้ทางสังคม (Social awareness)

3. การจัดการตนเอง (Self management)

4. การจัดการทางสังคม (Social management)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย (The competence of school principals in Indonesia)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศอินโดนีเซีย แบ่งเป็น 5 มิติ ได้แก่ (Indonesia Management Competencies, 2012, pp. 35-36)

มิติ 1 บุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย

1. มีความจงรักภักดี (Moral majesty)
2. มีความซื่อสัตย์ (Has integrity)
3. มีความมุ่งมั่น (Has committed)
4. มีความเปิดเผย (Be open)
5. มีหลักการดำเนินงาน (Operation of self)
6. มีความสามารถและความสนใจในฐานะผู้นำ (Has talent and interest as a leader)

มิติ 2 การจัดการ (Management) ประกอบด้วย

1. การจัดการแผนโรงเรียน (Managing the school plan)
2. การพัฒนาองค์กร (Developing organization)
3. การบริหารจัดการทรัพยากรของโรงเรียน (Empower school resources)
4. การบริหารความเปลี่ยนแปลง (Managing change)
5. ประสานสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน (Creating a conducive school climate)
6. การบริหารจัดการครูและบุคลากร (Managing teacher and staff)
7. อำนวยความสะดวกและจัดโครงสร้างของโรงเรียน (Operating facilities and infrastructure school)
8. ประสานสายสัมพันธ์กับบุคลากร (Operating human relationship)
9. การบริหารจัดการด้านผู้เรียน (Managing students)
10. การบริหารจัดการหลักสูตร (Managing curriculum)
11. การบริหารงบประมาณ (Financial management)
12. ดำเนินการบริหารจัดการ (Operating administration)
13. บริหารการบริการเฉพาะทาง (Managing unit specific service)
14. การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศในโรงเรียน (Managing information systems school)
15. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Make use of ICT)
16. การนิเทศ ติดตาม และการวัดประเมินผล (Managing monitoring and evaluation advanced)

มิติ 3 ผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ประกอบด้วย

1. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creating innovation)
2. ขยัน มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Working hard to achieve goals)
3. มีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า (Has a strong motivation)
4. ไม่ท้อแท้ (Never give up)

5. มีใจของผู้ให้บริการ (Has entrepreneurship spirit)

มิติ 4 การนิเทศ (Supervision) ประกอบด้วย

1. วางแผนการนิเทศวิชาการ (Plan of academic program supervision)
2. ปฏิบัติการนิเทศวิชาการ (Doing academic program supervision)
3. ติดตาม ประเมินผลผลการนิเทศวิชาการ (Doing follow up of the result academic supervision)

มิติ 5 สังคม (Social) ประกอบด้วย

1. ประสานงานกับคณะทำงาน (Working with others)
2. มีกิจกรรมร่วมกับชุมชน (Active in community social activities)
3. สัมผัสสังคม (Has a social sensitivity)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศฟิลิปปินส์ (The competence of school principals in Philippines)

สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนในประเทศฟิลิปปินส์ แบ่งเป็น 10 ประการ ได้แก่ (Philippines Management Competencies, 2011, pp. 85-86)

1. Interpersonal skill: Is warm and easy to approach; builds constructive and effective relationships; uses diplomacy and tact to diffuse tense situations; has a style and charm that immediately puts others at ease and disarms hostility.

ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล: สร้างความสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ใช้การทูตและการเจรจาต่อรอง

2. Managing vision and purpose: Communicates a compelling and inspired vision or sense of core purpose; makes the vision sharable by everyone; can inspire and motivate entire units or organizations.

การมีวิสัยทัศน์และการจัดการวัตถุประสงค์: การสื่อสารวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้น

3. Valuing diversity: Manages all kinds and classes of people equitably; supports equal and fair treatment and opportunity for all; fosters a climate of inclusion, where diverse thoughts are freely shared and integrated.

ความหลากหลาย: การบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสสำหรับ ความหลากหลายด้านความคิดร่วมกันและบูรณาการ

4. Integrity and trust: Is widely trusted; is seen as a direct, truthful individual; presents truthful information in an appropriate and helpful manner; keeps confidences; admits mistakes; doesn't misrepresent himself or herself for personal gain.

ความซื่อสัตย์และความเชื่อถือ: การแสดงข้อมูลที่เป็นจริง เป็นประโยชน์ ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่น ไม่บิดเบือนความจริงเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว

5. Drive for results: Pursues everything with energy, drive, and a need to finish; does not give up before finishing, even in the face of resistance or setbacks; steadfastly pushes self and others for results.

กำลังใจเพื่อผลสำเร็จ: มีกำลังใจในการทำงาน ไม่เลิกล้มและท้อแท้ มุ่งมั่นไปพร้อมกับคณะทำงานสู่ความสำเร็จ

6. Priority setting: Spends his or her time and the time of others on what's important; focuses on the critical few, and puts the trivial many aside; can quickly sense what will help or hinder the accomplishment of a goal.

จัดลำดับงานตามความสำคัญ: ให้ความสำคัญกับการใช้เวลา มุ่งเน้นที่งานสำคัญก่อน และลำดับงาน เพื่อให้เกิดความเป็นระบบ รวดเร็ว ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

7. Functional/ technical skills: Possesses required functional and technical knowledge and skills to do his or her job at a high level of accomplishment; demonstrates active interest and ability to enhance and apply new functional skills.

ทักษะและเทคนิคการทำงาน: รู้หลักการงานและเทคนิค มีทักษะในการทำงาน มีความสนใจ และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

8. Motivating others: Creates a climate in which people want to do their best; can assess each person's strengths and use them to get the best out of him or her; promotes confidence and optimistic attitudes; is someone people like working.

การสร้างแรงจูงใจ: สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถวิเคราะห์ พิจารณบุคคลได้ ส่งเสริมความเชื่อมั่นและทัศนคติในแง่ดี

9. Managing and measuring work: Clearly assigns responsibility for tasks and decisions; sets clear objectives and measures; monitors process, progress, and results; designs feedback loops into work.

บริหารการจัดการและการประเมินการทำงาน: กำหนดภาระความรับผิดชอบที่ชัดเจน ในการทำงาน มีมาตรการกระบวนการตรวจสอบความคืบหน้าและผลการงานที่ชัดเจน

10. Decision quality and problem solving: Uses analysis, wisdom, experience, and logical methods to make good decisions and to solve difficult problems with effective solutions; appropriately incorporates multiple inputs to establish shared ownership and effective action.

การตัดสินใจอย่างมีคุณภาพและการแก้ปัญหา: การวิเคราะห์ ภูมิปัญญา ประสบการณ์ และวิธีการทางตรรกะในการตัดสินใจที่ดีและการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศสิงคโปร์ (The competence of school principals in Singapore)

การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศสิงคโปร์ จะให้ความสำคัญกับด้านคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหาร 16 องค์ประกอบ ดังนี้ (Singapore Management Competencies, 2013, pp. 85-86)

1. ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น (Ability to understand people)
2. ความเฉลียวฉลาด (High intelligence)
3. การยอมรับความคิดใหม่ (Acceptance of new ideas)
4. การตัดสินใจที่รวดเร็ว (Rapid decision-making)
5. ความสามารถในการพูด (Verbal ability)
6. ความเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (Willingness to seek other opinions)
7. ความเต็มใจในการนำส่งข้อมูล (Willingness to pass on information)
8. ความเต็มใจในการยอมรับข้อผิดพลาด (Willingness to admit mistake)
9. ความพร้อมในการอภิปรายกับผู้ร่วมงาน (Available for discuss with workers)
10. ความสามารถด้านเทคนิค (Technical ability)
11. ความรู้สึกละกขบขัน (Sense of humor)
12. การให้ความเคารพตลอดจนความใกล้ชิดสนิทสนม (No loss of respect through familiarity)
13. การเป็นผู้เข้าสังคมหรือทำการติดต่อได้อย่างยอดเยี่ยม (Good mixer)
14. การเป็นผู้สังเกตการณ์กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด (Strict observer of regulations)
15. การมีลักษณะท่าทางที่สง่างาม (Smart appearance)
16. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ (Ability to do job done by worker)

จากคุณลักษณะสำคัญดังกล่าวก็จะส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศสิงคโปร์ แบ่งเป็น 3 แบบ และแนวปฏิบัติของการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency)
 - มีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership)
2. สมรรถนะร่วม (Competency clusters)
 - 2.1 เป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ (Leading & inspiring)
 - 2.2 มีวิสัยทัศน์มุ่งมองในอนาคต (Visioning for the future)
 - 2.3 บริหารบุคคล (Managing people)
 - 2.4 ประสานสัมพันธ์ (Knowing self and others)
3. สมรรถนะผู้นำด้านวิชาการ (Competencies of educational leaders)
 - 3.1 การบริหารจัดการด้านผู้เรียน (Managing students)
 - 3.2 การบริหารจัดการหลักสูตร (Managing curriculum)
 - 3.3 วางแผนการนิเทศวิชาการ (Plan of academic program supervision)
 - 3.4 ปฏิบัติการนิเทศวิชาการ (Doing academic program supervision)
 - 3.5 ติดตาม ประเมินผลการนิเทศวิชาการ (Doing follow up of the result academic supervision)

แนวปฏิบัติของการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในสังคม มีองค์ประกอบของสมรรถนะ 6 องค์ประกอบ คือ

1. การสื่อสารและการนัดหมาย (Communicate and engage)
2. การส่งเสริมและมอบอำนาจ (Promote and enable)
3. การประเมินและวางแผนงาน (Assess and plan)
4. การแทรกแซงและการบริการ (Intervene and provide services)
5. การทำงานร่วมกันในองค์กร (Work in organizations)
6. การพัฒนาสมรรถนะสู่มืออาชีพ (Develop professional competence)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศบรูไน (The competence of school principals in Brunei)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศบรูไน แบ่งเป็น 5 โดเมน (The five domains) ได้แก่ (Brunei Management Competencies, 2009, pp. 58-59)

1. โดเมนด้านการศึกษา (Educational domain)
 - 1.1 รอบรู้องค์ความรู้ (Pedagogical knowledge)
 - 1.2 การประยุกต์ (Pedagogical application)

- 1.3 การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (Building an environment that maximizes student learning)
- 1.4 สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Building learning communities)
2. โดเมนด้านบุคคล (Personal domain)
 - 2.1 การตระหนักคุณค่าของบุคคล และมีจริยธรรม (Professional values and ethics)
 - 2.2 การอยู่ร่วมกันและการให้เกียรติ (Personal strengths and commitment)
 - 2.3 การพิจารณาตัดสินใจและความยุติธรรม (Decision-making and judgment)
3. โดเมนด้านยุทธศาสตร์ (Strategic domain)
 - 3.1 การสร้างวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร (Building school vision and culture)
 - 3.2 การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning)
 - 3.3 การสร้างภาวะผู้นำ (Building leadership)
 - 3.4 การเจรจา สร้างความเชื่อถือ (Advocacy)
4. โดเมนด้านองค์กร (Organizational domain)
 - 4.1 การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การกำกับดูแลขององค์กร (Operating effectively within a regulatory and organizational framework)
 - 4.2 การจัดการทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Management of resources to achieve goals)
 - 4.3 ระบบการจัดการและกระบวนการ (Managing systems and processes)
5. โดเมนด้านชุมชน (Interpersonal domain)
 - 5.1 การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective communication)
 - 5.2 การประสานสัมพันธ์และการปฏิสัมพันธ์ (Productive relationships)
 - 5.3 การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร (Inspiring others)

จากโดเมนดังกล่าวส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะในการบริหารงานสถานศึกษา มี 12 สมรรถนะจำเป็น ดังนี้

1. การมีวุฒิภาวะ มุ่งเน้นในการทำงาน (Career focus, maturity)
2. การพัฒนาตนเอง (Personal development)
3. การจัดการด้านการปฏิบัติงาน (Performance management)
4. การเพิ่มคุณค่าในการปรับตัวให้เข้าใจกัน (Value added orientation)
5. มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning focus)
6. การมีอิทธิพลต่อบุคคลและองค์กร (Personnel/ organizational influence)

7. การจัดการความเครียด (Stress management)
8. การรับรู้ด้านวัฒนธรรมและความเหมาะสม (Culture awareness, fit)
9. การจัดการการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว (Change management, adaptation)
10. มีแนวคิดหรือมุมมองที่ทำได้จริงอย่างเป็นระบบ (Systems perspective)
11. การมองภาพของผู้มีส่วนร่วมภายนอกองค์การ (External constituency perspective)
12. มุมมองด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic perspective, vision)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศลาว (The competence of school principals in Lao)

ประเทศลาวมีการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างจริงจังเริ่มมาตั้งแต่ทศวรรษที่ 2000s ซึ่งให้ความสำคัญกับบุคลากรด้านการศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษา โดยส่งผู้บริหารการศึกษาเข้าร่วมสัมมนา ฐานการพัฒนาการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน เช่น ประเทศไทย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศบรูไน ซึ่งนำรูปแบบสมรรถนะการบริหารการศึกษามาพัฒนาให้เป็นมาตรฐานสอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในประเทศ ดังนี้ (Lao Management Competencies, 2013, pp. 45-46)

1. ผู้นำและเข้าใจว่าจะอะไรคือวิธีการ และอะไรคือสิ่งที่ได้มาสู่การเป็นผู้นำ ภาวะความเป็นผู้นำคือภาวะที่สามารถรู้เป้าหมายที่สำคัญ จากนั้นก็ต้องรู้จักกระตุ้นให้ผู้อื่นอุทิศตนเพื่อการทำงานและรู้จักใช้ทรัพยากรที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งรวมถึงการกระตุ้นตนเองและผู้อื่นให้เรียนรู้และปรับให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
2. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่มีส่วนร่วมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถสื่อวิสัยทัศน์ให้ผู้ฟังเข้าใจและลงมือทำให้เป็นจริงได้ ผู้นำยังจะต้องรู้วิธีสร้างและรักษาวิสัยทัศน์ไว้ด้วย
3. ผู้นำสื่อสารอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมีทักษะด้านการเขียนและนำเสนอ ผู้นำต้องมีความชัดเจน เชื่อมั่นในตนเอง และสามารถตอบปัญหาหายาก ๆ ในการประชุมต่อหน้าคนหมู่มากได้ ผู้นำต้องเป็นนักถามที่ถามตรงประเด็น และมักถามผู้ฟังอยู่เสมอว่าเข้าใจหรือไม่
4. ผู้นำให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ผู้นำต้องสื่อจุดมุ่งหมายที่สำคัญและให้ข้อมูลที่แม่นยำ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความเชื่อถือ และความมั่นใจ ผู้นำต้องคอยสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความเป็นมิตร ปกป้องทรัพยากร และต้องแบ่งปันความดีความชอบให้กับเพื่อนร่วมงาน ครุใหญ่ต้องจัดการกับความเปลี่ยนแปลงร่วมกับคณะกรรมการ โรงเรียน
5. ผู้นำเพียรพยายามและมองการณ์ไกล ผู้นำต้องสร้างสถาบันให้เกิดความมั่นคง ต้องอดทน มีจุดมุ่งหมาย ผู้นำต้องมีความสามารถในการรักษาและทำวิสัยทัศน์ให้สำเร็จ

6. ผู้นำสนับสนุน พัฒนา และอุปถัมภ์ผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำต้องมีจริยธรรม คอยมองหา มุมมองและทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป ผู้นำต้องเป็นผู้ริเริ่ม ให้ความร่วมมือ และมีจริยธรรม แต่การทำงาน ผู้นำต้องมีความหวังและให้โอกาสกับลูกน้องเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว ผู้นำต้องรู้ความสามารถของลูกน้องแต่ละคนและมอบหมายงาน ให้ตรงต่อหน้าที่รับผิดชอบและความสามารถของแต่ละคน ผู้นำต้องฉลองความสำเร็จและต้อง คัดเลือก เสาะหา และสนับสนุนผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

7. ผู้นำยึดมั่นในตัวเองและน่าเชื่อถือ และสามารถรับผิชอบต่อผู้อื่นได้ ผู้นำต้องดูแล แผนงานพัฒนาองค์กรอย่างใกล้ชิด ต้องมีข้อมูลเพื่อกำหนดสภาพปัจจุบันขององค์กร ระบุปัญหา เชิงลึก วางแผนการแก้ปัญหา และคอยรับความสำเร็จ ผู้นำต้องเคารพต่อหน้าที่รับผิดชอบและ จัดการกับทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำต้องระบุความสำเร็จให้ลูกน้องฟัง อย่างชัดเจน ผู้นำในด้านการศึกษาต้องรู้ เข้าใจด้านครุศาสตร์และการจัดการในห้องเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ควรเข้าใจความสำคัญ ของมาตรฐานการเรียนและความสำคัญในการประเมินผล

8. ผู้นำเรียนรู้อย่างไม่หยุดนิ่งและหมั่นฝึกฝนทักษะ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ใคร่ครวญและ ทบทวนอยู่เสมอ ผู้นำต้องคอยถามคำถามและตอบคำถาม ผู้นำทางด้านการศึกษาคือศึกษานิเทศก์ ใหม่ๆ ในทุกสาขาที่เกี่ยวข้อง ไม่เพียงแต่เฉพาะสาขาศึกษาศาสตร์เท่านั้น ผู้นำต้องมีแบบแผน ในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้อยู่เสมอ และรักษาสสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการงานให้ได้ รวมถึงแบ่งเวลาให้กับสิ่งสนใจอื่น ๆ ด้วย

9. ผู้นำมีความกล้าหาญเมื่ออยู่ในภาวะความเสี่ยง ผู้นำต้องสามารถจัดการต่อ ความเปลี่ยนแปลงของแผนการที่ได้วางไว้ และเข้าใจว่าบางคนอาจจะไม่สนับสนุนกับ ความเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ งานของผู้นำคือ ต้องกล้าที่จะเสี่ยงและเต็มใจที่จะกระทำความเสี่ยงนั้น แม้ว่า จะขัดกับผู้อื่น

สมรรถนะการบริหารงานด้านการศึกษาของประเทศลาวสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management skill)
 - 1.1 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.2 มุ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจ
 - 1.3 ค้นหาวิธีการการบริหารจัดการ
 - 1.4 กำหนดแผนงาน
2. ด้านความเข้าใจและรู้คุณค่าของบุคคล (Personal value and mastery)
 - 2.1 การทำงานด้วยความซื่อสัตย์

- 2.2 การกล้าแสดงความรู้สึกลึกและความมั่นใจในตนเอง
- 2.3 เห็นคุณค่าของความแตกต่าง
- 2.4 การพัฒนาตนเอง
3. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision and strategy)
 - 3.1 การกำหนดวิสัยทัศน์
 - 3.2 การวิเคราะห์ปัญหาและโอกาส
 - 3.3 มุ่งความต้องการของลูกค้า
 - 3.4 วางระบบการคิดเชิงกลยุทธ์
4. ด้านการจัดการบุคลากรและการสร้างกระบวนการ (Aligning people and process)
 - 4.1 การสร้างมนุษยสัมพันธ์
 - 4.2 แสดงให้เห็นถึงความเป็นองค์กรที่รอบรู้
 - 4.3 สนับสนุนการทำงานเป็นทีม
 - 4.4 การออกแบบระบบและกระบวนการในการทำงาน
5. ด้านการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Sponsoring change)
 - 5.1 การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
 - 5.2 การเป็นผู้ชนะการเปลี่ยนแปลง
 - 5.3 การบริหารความขัดแย้ง
 - 5.4 การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น
6. ด้านการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาผู้อื่น (Motivation and development of other)
 - 6.1 การสอนแนะนำงานและการพัฒนา
 - 6.2 ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างแรงจูงใจกับสิ่งรอบตัว
7. ด้านผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ (Achieve results)
 - 7.1 การรักษาคำมั่นสัญญา
 - 7.2 การแสดงออกถึงการปรับตัว
8. ด้านทักษะในการสื่อสาร (Communication skill)
 - 8.1 การแสดงให้เห็นถึงผลกระทบของการสื่อสาร
 - 8.2 การสนับสนุนการสื่อสารอย่างเปิดเผย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศกัมพูชา (The competence of school principals in Cambodia)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศกัมพูชา แบ่งเป็น 6 โดเมน และ 6 มิติ ได้แก่ (Cambodia Management Competencies, 2010, pp. 52-53)

โดเมน 1 การจัดทำและกำหนดนโยบาย (Policy and direction)

โดเมน 2 การเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Instructional and achievement)

โดเมน 3 การจัดการความเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม (Managing change and innovation)

โดเมน 4 ทรัพยากรและการดำเนินงาน (Resource and operation)

โดเมน 5 บุคลากรและความสัมพันธ์ (People and relationship)

โดเมน 6 ประสิทธิภาพด้านบุคคล (Personal effectiveness)

มิติ 1 มีวิสัยทัศน์ (School vision)

มิติ 2 ผู้นำการเรียนการสอน (Instructional leadership)

มิติ 3 เป็นผู้นำขององค์กร (Organizational leadership)

มิติ 4 บริบททางการเมือง (Larger context politics)

มิติ 5 การร่วมมือ (Collaboration)

มิติ 6 มุมมองทางศีลธรรม (Moral perspectives)

จากรูปแบบสมรรถนะการบริหารงานผู้บริหารโรงเรียนในประเทศกัมพูชา แบ่งเป็น 6 โดเมน และ 6 มิติ สามารถสรุปเป็นแบบแผนในการปฏิบัติได้ ดังนี้

1. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)

1.1 การใช้พลังอำนาจทางสังคม

1.2 การเด็ดขาดในการพิจารณา

1.3 การจัดการกระบวนการกลุ่ม

1.4 ความแม่นยำในการประเมินตนเอง

2. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

2.1 ความมั่นใจตนเอง

2.2 การนำเสนอด้วยการพูด

2.3 การคำนึงถึงผลกระทบ

2.4 การวินิจฉัยโดยใช้ข้อคิดเห็น

3. การควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา

- 3.1 การใช้อำนาจฝ่ายเดียว
- 3.2 ความเป็นตัวของตัวเอง
- 3.3 การพัฒนาผู้อื่น
- 4. การมุ่งเน้นไปที่ผู้อื่น (Focus on other)
 - 4.1 การหยั่งรู้ข้อเท็จจริงภายนอก
 - 4.2 การควบคุมตนเอง
 - 4.3 ความทรหดอดทนและการปรับตัว
 - 4.4 การคำนึงถึงสัมพันธภาพ
- 5. การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านองค์ความรู้ (Specialized knowledge)
 - 5.1 ความจำ
 - 5.2 การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านองค์ความรู้เฉพาะ

ประกอบด้วยองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ

มี 10 องค์ประกอบ คือ

- 1. ความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 2. ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence)
- 3. ทักษะด้านการเมือง (Political skill)
- 4. ความเข้มแข็งอดทน (Stamina)
- 5. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
- 6. การควบคุมการทำงาน (Control)
- 7. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency)
- 8. การพัฒนาบุคคลอื่น (Development others)
- 9. ทักษะการวิเคราะห์ (Analytical skill)
- 10. การยอมรับข้อตกลงต่าง ๆ (Complain)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย (The competence of school principals in Vietnam)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย แบ่งเป็น 9 ประการ ได้แก่
(Vietnam Management Competencies, 2013, pp. 63-65)

- 1. มีภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2. พัฒนาความเป็นเลิศด้านอาชีพ (Professional development)
- 3. การบริการ (Services)

4. มนุษยสัมพันธ์ (Human relationship)
 5. ทำงานเป็นทีม (Teamwork)
 6. การบริหารด้านวิชาการ (Academic administration)
 7. การบริหารบุคคล (Personnel administration)
 8. การบริหารทรัพยากร (Resource administration)
 9. การบริหารจัดการ (Management)
- โดยมีตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหาร 6 ประการ (Six key managerial competencies) ได้แก่
1. ความสามารถในการสื่อสาร (Communication competency)
 - 1.1 การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ
 - 1.2 การสื่อสารที่เป็นทางการ
 - 1.3 การเจรจาต่อรอง
 2. ความสามารถในการวางแผนและการบริหารจัดการ (Planning and administration competency)
 - 2.1 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการแก้ปัญหา
 - 2.2 การวางแผนและบริหารโครงการ
 - 2.3 การบริหารเวลา
 - 2.4 การบริหารการเงินและงบประมาณ
 3. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Teamwork competency)
 - 3.1 การสร้างทีม
 - 3.2 การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน
 - 3.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงของทีมงาน
 4. ความสามารถเชิงกลยุทธ์ (Strategic competency)
 - 4.1 ความเข้าใจในธุรกิจ
 - 4.2 ความเข้าใจในองค์กร
 - 4.3 การดำเนินกลยุทธ์
 5. ความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ (Global awareness competency)
 - 5.1 ความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย
 - 5.2 ความเปิดกว้างในการรับรู้วัฒนธรรมอื่น
 6. ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self management competency)
 - 6.1 ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม

6.2 แรงจูงใจส่วนตัวและการตั้งสติ

6.3 การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

6.4 ความเข้าใจในตนเองและการพัฒนาตนเอง

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศพม่า (The competence of school principals in Myanmar)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศพม่า แบ่งเป็น 12 มิติ ได้แก่ (Myanmar Management Competencies, 2013, pp. 86-87)

มิติ 1 Supporting and promoting the staff's self-development to gain a progress in their professional

สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

มิติ 2 Ability to establish a budget management plan

ความสามารถในการสร้างแผนการจัดการงบประมาณ

มิติ 3 Working according to an organizational action plan

การทำงานตามแผนปฏิบัติการขององค์กร

มิติ 4 Ability to encourage and give the staff a moral support at work

ความสามารถในการส่งเสริมและให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน

มิติ 5 Ability to assign the staff the right jobs based on their abilities

ความสามารถในการกำหนดพนักงานที่เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร

มิติ 6 Ability to find financial sources to support the operation

ความสามารถในการหาแหล่งที่มาทางการเงินเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

มิติ 7 Ability to analyze the needs for resource use

ความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของการใช้ทรัพยากร

มิติ 8 Ability to control, monitor, and follow the private vocational education task

ความสามารถในการควบคุม ตรวจสอบ และติดตามงานการศึกษา

มิติ 9 Ability to integrate the existing resource efficiently and usefully

ความสามารถในการบูรณาการการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์

มิติ 10 Ability to establish a staff development plan

ความสามารถในการสร้างแผนพัฒนาบุคลากร

มิติ 11 Ability to analyze commitments and to determine goals of an organization

ความสามารถในการวิเคราะห์ภาระผูกพันเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร

มิติ 12 Ability to organize the organizational information system

ความสามารถในการจัดระบบข้อมูลขององค์กร

การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียน

จากที่ได้นำเสนอสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียนทั้ง 10 ประเทศมาแล้วข้างต้น เมื่อผู้วิจัยนำมาจัดแบ่งเป็นประเภทของสมรรถนะจะได้ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะประจำสายงานหรือเฉพาะทาง (Competency clusters) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียน

ประเทศ (Country)	สมรรถนะ (Competency)	สมรรถนะหลัก (Core competency)	สมรรถนะประจำสายงาน หรือเฉพาะทาง (Competency clusters)
1. สิงคโปร์ (Singapore)		✓	✓
2. ฟิลิปปินส์ (Philippines)		✓	✓
3. มาเลเซีย (Malaysia)		✓	✓
4. อินโดนีเซีย (Indonesia)		✓	✓
5. บรูไน (Brunei)		✓	✓
6. กัมพูชา (Cambodia)		✓	✓
7. ลาว (Lao)		✓	✓
8. ไทย (Thailand)		✓	✓
9. เวียดนาม (Vietnam)		✓	✓
10. พม่า (Myanmar)		✓	✓

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่า ทุกประเทศในประชาคมอาเซียนจะมีสมรรถนะที่จัดแบ่งเป็น 2 ประเภทเช่นเดียวกัน คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานหรือเฉพาะทาง แต่ในส่วนที่แตกต่างกันก็คือ ด้านรายละเอียดของวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ค่านิยม และระบบการปกครอง รวมทั้งทัศนคติ เจตคติ และแนวปรัชญาของแต่ละประเทศ

การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มประเทศประชาคม
อาเซียนทั้ง 10 ประเทศ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียน

ประเทศ (Country)	สมรรถนะ (Competency)	การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)	การบริหาร ที่ดี (Service mind)	การพัฒนา ตนเอง (Expertise)	การทำงาน เป็นทีม (Teamwork)	การมี ภาวะผู้นำ (Leadership)
1. สิงคโปร์ (Singapore)		✓	✓	✓	✓	✓
2. ฟิลิปปินส์ (Philippines)		✓	✓	✓	✓	
3. มาเลเซีย (Malaysia)		✓	✓	✓	✓	✓
4. อินโดนีเซีย (Indonesia)		✓	✓	✓	✓	
5. บรูไน (Brunei)		✓	✓	✓	✓	✓
6. กัมพูชา (Cambodia)		✓	✓	✓	✓	✓
7. ลาว (Lao)		✓	✓	✓	✓	✓
8. ไทย (Thailand)		✓	✓	✓	✓	
9. เวียดนาม (Vietnam)		✓	✓	✓	✓	
10. พม่า (Myanmar)		✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า ทุกประเทศในประชาคมอาเซียนจะมีสมรรถนะหลักของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ร่วมกัน 5 รายการ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) 2) การบริหาร
ที่ดี (Service) 3) การพัฒนาตนเอง (Development) 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และ 5) การมี
ภาวะผู้นำ (Leadership) ส่วนที่แตกต่างกันก็คือ ด้านรายละเอียดของวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา
ค่านิยม และระบบการปกครอง รวมทั้งทัศนคติ เจตคติ และแนวปรัชญาของแต่ละประเทศ

การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานหรือเฉพาะทางของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สมรรถนะประจำสายงานหรือเฉพาะทางของผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียน

ประเทศ (Country)	สมรรถนะ (Competency)	การคิดวิเคราะห์และการคิด เชิงมนทัศน์ (Analytical thinking & conceptual thinking)	การสื่อสารและการจูงใจ (Communication and influencing)	การพัฒนาศักยภาพบุคคล (Caring and development others)	การมีวิสัยทัศน์ (Vision)	การบังคับบัญชา (Directing subordinates)	ความรู้พิเศษ (Specialized knowledge)
1. สิงคโปร์ (Singapore)		✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ฟิลิปปินส์ (Philippines)		✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. มาเลเซีย (Malaysia)		✓	✓	✓	✓		
4. อินโดนีเซีย (Indonesia)		✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. บรูไน (Brunei)		✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. กัมพูชา (Cambodia)		✓	✓	✓	✓		
7. ลาว (Lao)		✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. ไทย (Thailand)		✓	✓	✓	✓		✓
9. เวียดนาม (Vietnam)		✓	✓	✓	✓		
10. พม่า (Myanmar)		✓	✓	✓	✓		

จากตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่า ทุกประเทศในประชาคมอาเซียนจะมีสมรรถนะประจำสายงานหรือเฉพาะทางของผู้บริหารสถานศึกษาที่ร่วมกัน 6 รายการ ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงมโนทัศน์ (Analytical thinking & conceptual thinking) 2) การสื่อสารและการจูงใจ (Communication and motivation) 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล (The development of individual potential) 4) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 5) การบังคับบัญชา (Directing subordinates) และ 6) ความรู้พิเศษ (Specialized knowledge) ส่วนที่แตกต่างกันก็คือ ด้านรายละเอียดของวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ค่านิยม และระบบการปกครอง รวมทั้งทัศนคติ เจตคติ และแนวปรัชญาของแต่ละประเทศ

สมรรถนะอาเซียน (ASEAN competencies)

จากการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มประชาคมอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ผู้วิจัยพบว่ายังมีสมรรถนะด้านอื่น ๆ (Competency of other) อีกที่มีเฉพาะในบางประเทศเท่านั้น ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ และจำแนกให้เป็นสมรรถนะอาเซียน (ASEAN competencies) ซึ่งก็คือ สมรรถนะร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มประชาคมอาเซียนเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สมรรถนะอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียน

ประเทศ (Country)	สมรรถนะ (Competency)	ค่านิยมอาเซียน (Asian values)	ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (The different cultures and different paradigm)	ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility & adaptability)	ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (Skill of English and Asian languages)	คุณธรรมจริยธรรมสากล (Global ethics)
	1. สิงคโปร์ (Singapore)	✓	✓	✓	✓	✓
2. ฟิลิปปินส์ (Philippines)	✓			✓	✓	
3. มาเลเซีย (Malaysia)	✓	✓	✓	✓	✓	
4. อินโดนีเซีย (Indonesia)	✓	✓	✓	✓	✓	
5. บรูไน (Brunei)	✓	✓	✓	✓	✓	
6. กัมพูชา (Cambodia)	✓	✓	✓	✓		✓
7. ลาว (Lao)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. ไทย (Thailand)						✓
9. เวียดนาม (Vietnam)				✓	✓	✓
10. พม่า (Myanmar)					✓	

จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่า ประเทศในประชาคมอาเซียนจะมีสมรรถนะอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ 1) ค่านิยมอาเซียน (Asian values) 2) ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (The different cultures and different paradigm) 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility & adaptability) 4) ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (Skill of English and Asian languages) และ 5) คุณธรรมจริยธรรมสากล (Global ethics) ที่เหมือนกัน โดยพิจารณาร้อยละ 50 ขึ้นไป

สรุป การศึกษาค้นคว้าด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 10 ประเทศ คือ 1) ไทย (Thailand) 2) มาเลเซีย (Malaysia) 3) อินโดนีเซีย (Indonesia) 4) ฟิลิปปินส์ (Philippines) 5) สิงคโปร์ (Singapore) 6) บรูไน (Brunei) 7) ลาว (Lao) 8) กัมพูชา (Cambodia) 9) เวียดนาม (Vietnam) และ 10) พม่า (Myanmar) ต่างเห็นพ้องต้องกันว่า การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ จะเห็นว่าข้อตกลงว่าด้วยแผนงานสำหรับประชาคมอาเซียนได้ให้ความสำคัญในการใช้กลไกการศึกษาขับเคลื่อนอาเซียนให้บรรลุวิสัยทัศน์อาเซียน 2020 ที่มุ่งให้อาเซียนมีวิสัยทัศน์สู่ภายนอก มีสันติสุข และเชื่อมโยงเข้าด้วยกันในการเป็นหุ้นส่วนในสิ่งแวดล้อมของประชาธิปไตยและมืออยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืน การพัฒนาที่มีพลวัต และการรวมตัวทางเศรษฐกิจที่ใกล้ชิดและในสังคมที่เอื้ออาทรที่ระลึกลึถึงสายสัมพันธ์ทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมที่มาร่วมกัน และเชื่อมโยงในอัตลักษณ์ของภูมิภาค ประเทศไทยซึ่งเป็นหนึ่งในสมาชิกอาเซียนได้ตระหนักถึงบทบาทและภารกิจสำคัญในการเสริมสร้างความร่วมมือกับอาเซียนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งของอาเซียนในเวทีโลก โดยเฉพาะการใช้กลไกความร่วมมือด้านการศึกษา นำพาอาเซียนสู่การเป็นประชาคมที่มีความมั่นคง ในส่วนของความร่วมมือด้านการศึกษาของประชาคมอาเซียน ได้เล็งเห็นความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาทุกประเทศในประชาคมอาเซียน จึงได้ร่วมกันจัดตั้งสภาผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียน หรือ SEASPF (South East Asia School Principals Forum) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นองค์กรประสานการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียนให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมาตรฐานเดียวกัน จะเห็นได้ว่า ประชาคมอาเซียนได้ตระหนักถึงการจัดการศึกษาที่ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องพัฒนาผู้นำด้านการศึกษาคือตัวผู้บริหาร ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ มีเจตคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน ในเวทีอาเซียนที่ทุกประเทศจะต้องพัฒนาความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก ถือว่าเป็นความงดงามจากความแตกต่างและหลากหลาย วัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน แต่ในความหลากหลายทางวัฒนธรรมนั้น จะช่วยสร้างความร่วมมือในลักษณะสังคมเอื้ออาทร นอกจากตัวผู้บริหารสถานศึกษาและยังมีบุคลากรที่เป็นส่วนสำคัญ

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประชาคมอาเซียน บุคลากรดังกล่าวก็คือ ครูผู้สอน นักวิชาการ ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง ควรมีส่วนร่วมในการให้ความรู้แก่พลเมือง ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษา เพื่อนบ้าน การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน และจิตสำนึกของพลเมืองอาเซียน ทุกภาคส่วนในสังคม ร่วมจัดกิจกรรมด้านการศึกษา สร้างเด็กให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสถานประกอบการ การจัดหลักสูตรการศึกษาอาเซียน ด้วยการส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษและ ภาษาเพื่อนบ้าน เป็นต้น

**สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันระหว่างประเทศ
เพื่อการวางแผนทางการศึกษาของยูเนสโก (International institute for educational planning-
IIEP/ UNESCO)**

มีแนวคิดที่นำไปสู่องค์ความรู้ในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร ดังนี้ (Kandasamy & Blaton, 2004, pp. 45-46)

1. กำหนดทิศทางในการริเริ่ม (Proactive orientation) ความรับผิดชอบสูงและรับผิดชอบต่อ เหตุการณ์ทุกอย่างที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมอารมณ์ต่อพฤติกรรมของผู้อื่นได้ ทำให้เกิด ความเปลี่ยนแปลงและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความคิดริเริ่มและพร้อมที่จะรับผิดชอบเหตุการณ์ ที่ไม่ปกติต่าง ๆ ทั้งที่ทำงานประสบความสำเร็จและความล้มเหลว มีการริเริ่มให้ตัวเองและผู้อื่น เรียนรู้เกี่ยวกับโรงเรียนและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

- 1.1 ขอมรับในหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 1.2 รับผิดชอบ
- 1.3 แสดงประสิทธิภาพในตนเอง (เช่น เชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่น)
- 1.4 วิเคราะห์ผลที่เกิดในโรงเรียนทั้งในด้านบวกและด้านลบ
- 1.5 จัดการกับปัญหาทันที
- 1.6 มีเป้าหมาย
- 1.7 เน้นการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- 1.8 ริเริ่มแก้ปัญหา
- 1.9 มีความกระตือรือร้น
- 1.10 หาทรัพยากรเสริม

2. ความแน่วแน่ (Decisiveness) แสดงความแน่วแน่และความมั่นใจในการตัดสินใจ พร้อมที่จะตัดสินใจ ลงความเห็นและลงมือทำ

- 2.1 พร้อมตัดสินใจ
- 2.2 กล้าตั้งเป้าหมาย

2.3 เชื่อมมั่นในตนเอง

3. ทำตามพันธกิจของโรงเรียน (Commitment to school mission) ตั้งคุณค่าเกี่ยวกับโรงเรียน เช่น ด้านสวัสดิการของนักเรียน ความยุติธรรมต่อเจ้าหน้าที่และต้องยึดมั่นในคุณค่านั้น แม้ว่าจะมีอุปสรรคขวางกั้น

3.1 สนับสนุนสวัสดิการของนักเรียน ครู และเจ้าหน้าที่

3.2 สนใจว่าพนักงานจะเข้าใจคุณค่าที่ตั้งไว้ดีแค่ไหน

3.3 แปลการกระทำจากเป้าหมายของโรงเรียน

3.4 เชื่อมความคาดหวังกับเป้าหมาย

3.5 สร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.6 ส่งเสริมพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal search) สามารถค้นพบ เข้าใจ และสื่อข้อคิดเห็น ความคิดและแนวความคิดของผู้อื่น ไม่เพียงแต่เข้าใจแนวความคิดและความคิดเห็นของผู้อื่น แต่ต้องแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจต่ออารมณ์และคำพูดของผู้อื่น

4.1 กระตุ้นให้ผู้อื่นพูดความคิดเห็นของตนเองออกมา

4.2 สามารถอธิบายความคิดเห็นของผู้อื่นได้อย่างแม่นยำ

4.3 ฟังผู้อื่น

4.4 สรุปและแปรข้อความเป็นคำพูดของตน

4.5 รักษาความแตกต่างด้านสังคมเพื่อส่งเสริมวัตถุประสงค์

4.6 กระตุ้นให้แต่ละคนแสดงความคิด

4.7 ให้ความสนใจ

4.8 รู้ความต้องการของพนักงาน

5. ค้นหาข้อมูล (Information search) หาและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ก่อนทำความเข้าใจสถานการณ์หรือปัญหา ใช้การสังเกตอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ หาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ในเชิงกว้าง (จำนวนแหล่งข้อมูล) เชิงลึก (บทเรียนที่ได้แหล่งข้อมูล)

5.1 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียน

5.2 ยังไม่ตัดสินใจจนกว่าจะได้วิเคราะห์ข้อมูลแล้ว

5.3 หาข้อมูลที่ทันสมัย

5.4 เก็บข้อมูลจากการถาม

6. ตั้งแนวคิด (Concept formation) มีความสามารถในการตั้งแนวคิด สมมติฐานความคิดบนข้อมูลพื้นฐาน สามารถเรียบเรียงข้อมูลไปยังแนวคิด มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบ

ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งและสามารถเชื่อมต่อข้อมูลได้ สามารถสร้างแนวความคิดจากข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ

- 6.1 พัฒนาแนวคิดเพื่อแปลข้อมูล
- 6.2 รู้หลักหรือรูปแบบ
- 6.3 รู้ผลที่จะเกิดขึ้น
- 6.4 ศึกษาปัญหาและประเด็น

7. มีความยืดหยุ่นด้านแนวคิด (Conceptual flexibility) สามารถใช้แนวคิดที่หลากหลายในการอภิปรายการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจ สามารถอ่านคนหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ออก สามารถคาดการณ์แผนการหรือสาเหตุของการกระทำ และสามารถมองเห็นด้านดีและไม่ดีของแต่ละสถานการณ์ และมีความสามารถในการมองเหตุการณ์จากวิธีคิดที่หลากหลาย

- 7.1 อธิบายสถานการณ์ที่พบได้
- 7.2 พิจารณาพันธกิจของโรงเรียนอีกครั้ง
- 7.3 มองสถานการณ์จากหลากหลายวิธีการคิด
- 7.4 ให้คุณค่ากับความคิดที่แตกต่าง
- 7.5 สร้างทางเลือก
- 7.6 เปรียบเทียบผลของทางเลือกต่าง ๆ
- 7.7 ตัดสินใจตามการวิเคราะห์

8. จัดการด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Managing interaction) สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ กระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ปัญหา กระตุ้นผู้อื่นมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ใช้แนวความคิดของตนเองและผู้อื่นในการริเริ่มและกระตุ้นการพูดคุยกับผู้อื่น สาธิตกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มที่ดีและทักษะการทำงานร่วมกัน

- 8.1 ระบุว่าตนเองเป็นผู้นำทีม
- 8.2 สร้างงานหรือกลุ่มทำงาน
- 8.3 กระตุ้นผู้อื่นเพื่อระบุพันธกิจ
- 8.4 ลดความรุนแรงในการอภิปรายแบบกลุ่ม
- 8.5 มีส่วนร่วม เจรจา ร่วมแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง
- 8.6 เจรจาด้วยความราบรื่น
- 8.7 สร้างสภาพแวดล้อมในการพูดคุยให้ปราศจากการวิจารณ์

9. สามารถโน้มน้าวใจได้ (Persuasiveness) มีความสามารถในการจูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่นผ่านวิธีการที่เป็นไปได้ ดึงความสนใจหรือข้อโต้แย้ง แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังไว้ได้ หรือกำหนดให้ผู้อื่นทำอะไร

- 9.1 เชื่อมความต้องการกับเป้าหมายที่สูงกว่า
- 9.2 จูงใจให้ผู้อื่นสนับสนุนเป้าหมาย
- 9.3 ทำต่อไปจนกระทั่งแนวคิดนั้นมีความชัดเจน
- 9.4 แสดงผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้
- 9.5 ทำให้เกิดความเชื่อมั่น โดยแสดงพฤติกรรมที่ดี

10. คำนึงถึงภาพพจน์ (Concern for image) แสดงความห่วงภาพพจน์ของโรงเรียนผ่านความประทับใจของนักเรียนและพนักงาน และจัดการกับความประทับใจและเผยแพร่ข้อมูลของโรงเรียน

- 10.1 สร้างภาพพจน์ให้สอดคล้องกับพันธกิจ
- 10.2 ตั้งความหวังสูง
- 10.3 ควบคุมข้อมูลเชิงลบ

11. ปรับใช้กลยุทธ์ (Tactical adaptability) บอกความสัมพันธ์ในการใช้กลยุทธ์แต่ละอันได้ เพื่อเข้าไปมีอิทธิพลต่อกลุ่มบางกลุ่ม สร้างรูปแบบปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์และเปลี่ยนรูปแบบหากไม่ประสบผลสำเร็จ

- 11.1 เข้าใจว่าพฤติกรรมของตนเองมีผลต่อผู้อื่นได้อย่างไร
- 11.2 ประเมินความพร้อมของผู้อื่น
- 11.3 ปรับรูปแบบของตนเองให้เข้ากับกลุ่ม
- 11.4 ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หากไม่มีประสิทธิภาพ
- 11.5 ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- 11.6 แสดงทักษะปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลาย

12. สร้างแรงจูงใจ (Achievement motivation) สามารถตั้งมาตรฐานงานไว้ได้สูง บอกเป้าหมายของกลุ่มและของตนเองเพื่อให้สิ่งต่าง ๆ ได้ผลดีขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นผลตอบรับที่ดีขึ้น หรือการวัดผลว่าสิ่งที่ตนเองหรือกลุ่มทำดีแล้วหรือยัง แสดงให้เห็นอุปสรรคในการประชุมหรืออุปสรรคที่เกิดจากความผิดพลาดของตนเองหรือกลุ่ม

- 12.1 สนับสนุนความขอดีเยี่ยมโดยประเมินจากเป้าหมาย
- 12.2 ตั้งมาตรฐานในการทำเป้าหมายให้สำเร็จ
- 12.3 สนใจผลตอบรับของโรงเรียน

- 12.4 สนใจผลตอบรับเป็นรายบุคคล
- 12.5 ประเมินจุดแข็งและจุดจำกัดของตนเอง
- 12.6 แสดงความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานสำเร็จ

13. ควบคุมการจัดการ (Management control) หาโอกาสให้ได้รับผลตอบรับที่เหมาะสม และเพียงพอเกี่ยวกับความก้าวหน้าของงาน ติดตามการทำกิจกรรมหรือวางแผนเพื่อดูผลตอบรับ ด้านข้อมูลกับผู้อื่นในเรื่องมาตรฐานการทำงาน

- 13.1 วางแผนการควบคุม
- 13.2 ควบคุมการสังเกตการณ์ทำงานของพนักงาน
- 13.3 สังเกตการทำงานขององค์กร
- 13.4 ใช้วิธีทางเทคนิคในการทำงาน
- 13.5 รวบรวมและเก็บข้อมูลการทำงาน
- 13.6 ตัดสินการทำงานโดยใช้เกณฑ์ประเมิน
- 13.7 สนับสนุนพฤติกรรมที่ดี
- 13.8 ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ดี

14. ควบคุมการพัฒนา (Development orientation) ตั้งความหวังด้านบวกไว้สูง ในเรื่องประสิทธิภาพของผู้อื่น รู้ว่าการพัฒนาของผู้อื่นถือเป็นงานของครูใหญ่ ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยให้คำปรึกษา อภิปรายปัญหาด้านการทำงาน แสดงผลตอบรับด้านการทำงานและดูพัฒนาการของแต่ละคนเมื่อได้มอบหมายงานให้ไป

- 14.1 สร้างวัฒนธรรมในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้
- 14.2 แปลข้อมูลด้านการทำงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา
- 14.3 ให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาการทำงาน
- 14.4 ให้ผลตอบรับที่เหมาะสมและตรงประเด็น
- 14.5 สร้างการพัฒนาและความก้าวหน้า
- 14.6 แสดงทักษะด้านการประชุมที่มีประสิทธิภาพ

15. มีความสามารถวางแผนในองค์กร (Organizational ability) วางแผนและสนับสนุนแผนการให้บรรลุเป้าหมาย ใช้กิจกรรมที่กำหนดคนและทรัพยากรอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยเน้นที่การตรงต่อเวลา กระบวนการทำกิจกรรม หรือหาทรัพยากรและวิธีที่จะทำให้งานสำเร็จ

- 15.1 กำหนดเป้าหมายและทำให้มีความชัดเจน
- 15.2 วางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- 15.3 รู้ความสำคัญก่อนหลัง

- 15.4 สนับสนุนและจัดสรรทรัพยากร
- 15.5 วางแผนด้านเวลา
- 15.6 มอบหมายงานและกิจกรรม
- 15.7 วางแผนสำหรับเรื่องที่ไม่คาดคิด
- 15.8 มีความตั้งใจเพื่อหลีกเลี่ยงความเครียด

16. การมอบหมายงาน (Delegation) จำแนกหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งอาจจะแตกต่างจากองค์กรที่มอบหมายงานประจำให้กับพนักงาน ต้องมอบหมายงานพิเศษให้ทำ เช่น การรวบรวมข้อมูล พัฒนาแผนการและทำโครงการให้สำเร็จ

- 16.1 กำหนดงานให้เสร็จสิ้น
- 16.2 ประเมินความชำนาญของตนเองและผู้อื่น
- 16.3 กำหนดงานที่จะมอบหมาย
- 16.4 กำหนดงานที่ต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก
- 16.5 ระบุว่าใครต้องทำงานไหน
- 16.6 มอบหมายงาน
- 16.7 เข้าใจและยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย
- 16.8 ระบุหน้าที่รับผิดชอบ
- 16.9 สร้างมาตรฐานการทำงาน
- 16.10 วางแผนด้านเวลา
- 16.11 ให้แนวทางการทำงาน

17. การนำเสนอตนเอง (Self-presentation) สามารถเสนอความคิดเห็นตนเอง ผู้อื่น และข้อมูลได้อย่างชัดเจนและเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเปิดเผย สามารถแบ่งปันแนวความคิดกับผู้อื่นในลักษณะที่เปิดเผย มีประโยชน์ ใช้เครื่องมือหรือภาพด้านเทคนิค รูป สัญลักษณ์มาช่วยในการเสนอข้อมูล

- 17.1 สื่อสารด้วยความมั่นใจและเป็นไปในทางบวก
- 17.2 สื่อสารแนวความคิดอย่างชัดเจน
- 17.3 สื่อสารโดยใช้เครื่องมืออื่น ๆ ช่วย
- 17.4 นำบทบาทของกลุ่มมาใช้ตามต้องการ

18. การสื่อสารด้วยการเขียน (Written communication) สื่อสารด้วยการเขียนได้ชัดเจน กระชับ และใช้โครงสร้างการเขียนได้อย่างเหมาะสม

- 18.1 แสดงความคิดด้วยการเขียนอย่างชัดเจน

18.2 ปรับรูปแบบการเขียนให้เข้ากับผู้อ่าน

19. เข้าใจองค์กร (Organizational sensitivity) เข้าใจประสิทธิภาพของคนในองค์กรและการตัดสินใจของผู้อื่น รวมทั้งกลุ่มอื่นทั้งภายนอกและภายในองค์กร

19.1 เข้าใจว่าพฤติกรรมของตนเองมีผลต่อองค์กรอย่างไร

19.2 เข้าใจว่าพฤติกรรมของตนเองมีผลต่อผู้คนและกลุ่มที่อยู่ภายนอกองค์กรอย่างไร

19.3 บอกผู้อื่นได้ว่าใครต้องการรับรู้ข้อมูล

19.4 สื่อสารอย่างแยบยล

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีสมรรถนะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างออกไปจากแต่ละแนวคิดดังที่กล่าวมา ยังได้มีนักการศึกษาในต่างประเทศที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารศึกษา การนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลเพื่อการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี ๖๖๖๖ ดังนี้

เวิร์ท และครุง (Wirt & Krug, 2009, pp. 114-115) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ในเรื่องกระบวนการรับรู้: หลักการสร้างทฤษฎีของสหรัฐอเมริกา อธิบายว่า จากเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูใหญ่ 3,000 คน ในหลาย ๆ พื้นที่ การรายงานผลการวัดพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาของครูใหญ่มี 15 องค์ประกอบ แต่เมื่อเข้าสู่สถานการณ์วิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่ามีเพียง 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความก้าวหน้าในการดูแลความประพฤติของนักเรียน (Monitoring student progress)
2. การกำหนดพันธกิจ (Defining mission)
3. การจัดการหลักสูตร (Managing curriculum)
4. การอำนวยความสะดวกการสอน (Supervising teaching)
5. การส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวโน้มทั่วไปของสังคม (Promoting instructional climate)

มาร์ทซ์ (Martz, 2005, pp. 35-36) ศึกษาสมรรถนะและกลยุทธ์สำหรับครูใหญ่ในอนาคตพบว่า ครูใหญ่ที่มีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะ ดังนี้

1. การนำทางเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นผู้นำ (Leading from the middle still required a substantive leader)

2. การกำหนดกรอบปัญหาที่แท้จริง (Reframe the right problems)
3. มุ่งสู่การได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดและรักษาผลลัพธ์นั้นให้คงอยู่ต่อไป (Focus on the best results and sustain the focus)
4. พัฒนาการคิดและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Developed strategic thinking/planning that mattered)
5. ปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันให้เกิดสมรรถภาพสูง (Restructured and re-cultured in a powerful synergy)
6. เชื่อมต่อการสนับสนุนการจัดการโครงสร้างการทำงานและการออกแบบของกิจการ (Linked management support to work structures and organization redesign)
7. ขยายการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ให้มุ่งไปสู่การได้ผลลัพธ์ใหม่ ๆ อย่างมีสมรรถภาพสูง (Powerfully expanded teaching and learning linked to the new results)
8. สร้างสมรรถนะอย่างมืออาชีพและการเรียนรู้ในการสื่อสารที่ขับเคลื่อนไปสู่ผลลัพธ์ (Create professional capacity and learning communication driven by results)

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, pp. 258-259) ศึกษามิติขององค์การแห่งความเข้มแข็ง พบว่า ลักษณะแบบแผนของรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับครูใหญ่ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความจำเป็นโรงเรียนที่เข้มแข็งมี 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การเป็นสถาบันแห่งความซื่อสัตย์ (Institutional integrity)
2. การใช้อิทธิพลของครูใหญ่ (Principal influence)
3. การพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ (Consideration)
4. การเริ่มโครงสร้างการปฏิบัติงาน (Initiating structure)
5. การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Resource support)
6. การสร้างขวัญในการทำงาน (Morale)
7. การเน้นความสำคัญด้านวิชาการ (Academic emphasis)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย สำหรับแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภามีแนวคิด
ที่นำไปสู่องค์ความรู้ในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ (สำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภา, 2555, หน้า 85)

1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
 - 1.1 สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา
ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
 - 1.2 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา
 - 1.3 สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
 - 1.4 สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริการ และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากร
ทางการศึกษาได้เหมาะสม
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา
 - 2.1 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา
 - 2.2 สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน และประเมินคุณภาพการจั
การศึกษา
 - 2.3 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่คุณค่าต่อการศึกษา
สังคม และสิ่งแวดล้อม
 - 2.4 สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
 - 2.5 สามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน
3. การบริหารด้านวิชาการ
 - 3.1 สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้
 - 3.2 สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 3.3 สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
 - 3.4 สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
 - 4.1 สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4.2 สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
 - 4.3 สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้
อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4.4 สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

5. การบริหารบุคคล

- 5.1 สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
- 5.2 สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ
- 5.3 สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

อย่างมีประสิทธิภาพ

- 5.4 สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- 5.5 สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร

ในสถานศึกษา

6. การบริหารกิจการนักเรียน

- 6.1 สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน
- 6.2 สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน
- 6.3 สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ
- 6.4 สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ

7. การประกันคุณภาพการศึกษา

- 7.1 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
- 7.2 สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

ของสถานศึกษา

- 7.3 สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรับรอง

การประเมินภายนอก

8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

- 8.1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้

อย่างเหมาะสม

- 8.2 สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหาร

จัดการ

- 8.3 สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

9. การบริหารการประชาสัมพันธ์ความสัมพันธ์ชุมชน

- 9.1 สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา
- 9.2 สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน
- 9.3 สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์

9.4 สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

9.5 สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารศึกษา

10.1 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

10.2 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

10.3 ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสม

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาการชำนาญการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2556, หน้า 74)

1. สมรรถนะหลัก ได้แก่

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี คือ ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง คือ การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม คือ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ คือ ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำ

อย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ คือ สื่อสาร โต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 การพัฒนาศักยภาพ คือ ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 การมีวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา

จากการนำเสนอแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย ที่ได้มาจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยยังได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารทั้งในหน่วยงานราชการและสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในประเทศไทย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 11-12) ได้ว่าจ้างบริษัท ที่ปรึกษาเฮย์กรุ๊ปส์มาจัดทำรูปแบบสมรรถนะของระบบราชการไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบสมรรถนะ (Competency model) สำหรับระบบราชการพลเรือนไทยเพื่อสร้างแบบสมรรถนะ (Competency) สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน คือ

1. สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง ซึ่งกำหนดขึ้นมาเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) 2) การบริการที่ดี (Service mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4) จริยธรรม (Integrity) และ 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วยสมรรถนะ 20 ด้าน คือ 1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) 2) การมองภาพรวม (Conceptual thinking) 3) การพัฒนาศักยภาพของคน (Caring and developing) 4) การสั่งตามอำนาจหน้าที่ (Holding people accountable) 5) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information seeking) 6) การเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational awareness)

7) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) 8) ความถูกต้องของงาน (Concern for order)
 9) ความมั่นใจในตนเอง (Self confidence) 10) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) 11) ภาวะผู้นำ
 (Leadership) 12) คุณทริยภาพทางศิลปะ (Aesthetic quality) 13) ความเข้าใจข้อแตกต่าง
 ทางวัฒนธรรม (Cultural sensitivity) 14) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal understanding)
 15) วิสัยทัศน์ (Visioning) 16) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic orientation) 17) ศักยภาพ
 เพื่อการปรับเปลี่ยน (Change leadership) 18) การควบคุมตนเอง (Self-control) 19) การบังคับบัญชา
 (Directing) 20) ความรู้พิเศษ (Specialized)

จากการศึกษาของบุญมี เณรยอด (2550, หน้า 125) เกี่ยวกับสมรรถภาพ ตัวบ่งชี้ ขั้นตอน
 การดำเนินการการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า สมรรถภาพที่จำเป็นของผู้บริหาร โรงเรียน
 คือ 1) สามารถสร้างศรัทธาให้แก่ครูและร่วมงาน 2) ทำงานเป็นทีม 3) เป็นผู้นำทางวิชาการ
 4) มีวิสัยทัศน์ 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 7) มีความรักความสามารถ
 ในการบริหาร 8) กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบ 9) ซื่อสัตย์ โปร่งใส 10) เป็นผู้ประสานงานที่ดี
 11) เป็นนักประชาธิปไตย 12) เป็นผู้สามารถอำนวยความสะดวก สนับสนุน และ 13) เป็นแบบอย่าง
 ที่ดี

ทนุพันธ์ หิริญเรือง (2550, หน้า 85) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะ
 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 เขตตรวจราชการที่ 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
 โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยสมรรถนะด้านทักษะและศิลปะในการถ่ายทอดและ
 โน้มน้าวบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการนิเทศและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เกื้อ กระแสโสม (2551, หน้า 58) ศึกษาการพัฒนาการรับรองผู้ประเมินภายนอก
 ตามแนวคิดที่เน้นสมรรถภาพสำหรับการประเมินสถานศึกษา พบว่า สมรรถภาพที่จำเป็น
 ของผู้ประเมินภายนอกสำหรับการประเมินสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย
 สมรรถนะ 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 สมรรถภาพด้านความรู้ ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับการจัด
 การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาซึ่งเกี่ยวกับการประเมินภายนอก 2) ความรู้เกี่ยวกับบทบาท
 หน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) ความรู้เกี่ยวกับหลักการวิธีการประเมิน
 คุณภาพสถานศึกษา ด้านที่ 2 สมรรถภาพด้านทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะการวางแผนการประเมิน
 สถานศึกษา 2) ทักษะการดำเนินการประเมินสถานศึกษา 3) ทักษะการสรุปผลการประเมินและ
 เขียนรายงานการประเมินสถานศึกษา 4) ทักษะการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ 5) ทักษะการคิด
 เชิงตรรกะและการคิดวิเคราะห์ 6) ทักษะการทำงานเป็นทีม และด้านที่ 3 สมรรถภาพด้านคุณลักษณะ
 ประกอบด้วย 1) ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน 2) จรรยาบรรณในการประเมิน

พัทฒ เทียนศรี (2548, หน้า 125) ทำการศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าระดับของสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคลในภาพรวม พบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ระดับสมรรถนะการบริหารจัดการด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในภาพรวมเห็นว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะย่อย พบว่า การจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและงานมาตรฐานสถานศึกษามีสมรรถนะการบริหารจัดการสูงสุด รองลงมา คือ การวางแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานด้านวิชาการของสถานศึกษาได้ตามแผนงานที่กำหนดได้ ส่วนสมรรถนะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารจัดการต่ำสามลำดับสุดท้าย ได้แก่ การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน การส่งเสริมการศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอน และกระบวนการเรียนรู้ และการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย แสวงหาและพัฒนามาตรฐานการศึกษาและนวัตกรรมการบริหารให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า ระดับสมรรถนะการบริหารจัดการด้านการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดในภาพรวมเห็นว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะย่อย พบว่า การจัดทำเอกสารทางการเงินอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นปัจจุบัน มีสมรรถนะการบริหารจัดการสูงสุด รองลงมา คือ การจัดการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลประสิทธิภาพ การใช้งบประมาณอย่างถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และการบริหารงานพัสดุ และสินทรัพย์ต่าง ๆ เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายกำหนด ส่วนสมรรถนะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารจัดการต่ำสามลำดับสุดท้าย ได้แก่ การพัฒนาระบบการเงินการคลังให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การระดมทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน 3) ด้านบริหารงานบุคคล พบว่า ระดับสมรรถนะการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในภาพรวมตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดในภาพรวมเห็นว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะย่อย พบว่า การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในวิชาชีพมีสมรรถนะการบริหารจัดการสูงสุด รองลงมา คือ การส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณที่พึงงามของครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ ส่วนสมรรถนะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารจัดการต่ำสามลำดับสุดท้าย ได้แก่ การจัดทำมาตรฐานคุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและวางแผน กำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสมกับปริมาณงานตามโครงสร้างของสถานศึกษา และสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า ระดับสมรรถนะการบริหารจัดการด้านการบริหารทั่วไปในภาพรวมเห็นว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะย่อยพบว่า การจัดระบบการบริหารงานและพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสมมีสมรรถนะการบริหารจัดการสูงสุด รองลงมา คือ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และการดำเนินงานโครงการตามนโยบายของหน่วยงานบังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนสมรรถนะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารจัดการต่ำสามลำดับสุดท้าย ได้แก่ การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางานของสถานศึกษาทั้งระบบ การเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษา โดยใช้สื่ออย่างหลากหลาย การพัฒนาระบบบริการด้านข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตามลำดับ ระดับสมรรถนะการบริหารจัดการ ในฐานะนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สรุป จากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยภาพรวมเป็นการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการศึกษาได้นำมาจัดทำเป็นตัวแบบสมรรถนะ (Competency model) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน และสมรรถนะในงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน คือ 1. สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) 2) การบริการที่ดี (Service mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4) ความกล้าหาญทางจริยธรรม (Integrity) 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork and cooperation) และ 2. สมรรถนะในงาน (Functional competency) ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 14 กลุ่ม กลุ่มงานละ 4 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มผู้บริหารงาน และกลุ่มบริหารงาน รวม 5 กลุ่มงาน กลุ่มงานละ 5 สมรรถนะ รวม 20 สมรรถนะ

คือ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) 3) มนุษยสัมพันธ์ (Human relation) 4) การให้คำปรึกษา (Consulting) 5) การให้ความร่วมมือ (Cooperation) 6) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 7) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) 8) การแก้ปัญหา (Problem solving) 9) การติดตามงาน (Follow up) 10) การดำเนินการ (Facilitation) 11) การตัดสินใจ (Decision making) 12) การวางแผนงาน (Planning) 13) การมุ่งเน้นที่ผู้เรียน (Student orientation) 14) ความรู้ในสายวิชาชีพ (Technical knowledge) 15) การสื่อสารด้วยวาจา (Oral communication) 16) ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) 17) ทักษะการนำเสนอ (Presentation skills) 18) การเสนอแนะ (Coaching) 19) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learning) 20) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) จากสมรรถนะประจำกลุ่มงานหรือสมรรถนะในงาน ทั้ง 20 สมรรถนะใน 14 กลุ่มงานนี้ มีสมรรถนะในงานร่วมของทุกกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ คือ 1) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 2) การมุ่งเน้นที่ผู้เรียน (Student orientation) 3) ความรู้ในสายวิชาชีพ (Technical knowledge)

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและทดสอบเครื่องมือ

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างมาตรฐานค่า (Rating scales)

ความหมายของมาตรฐานค่า

อารมณี เพชรชื่น (2547, หน้า 84) กล่าวว่า มาตรฐานค่าเป็นการพิจารณาคุณภาพของคุณลักษณะใดลักษณะหนึ่งจากมาตราส่วนที่มีความต่อเนื่อง มาตรฐานค่ามีสองทิศทาง คือ จากน้อยที่สุดไปหามากที่สุด หรือในทางกลับกัน จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดก็ได้

วิญญา วิศาลภรณ์ (2548, หน้า 194) กล่าวว่า มาตรฐานค่า เป็นเครื่องมือที่ใช้ค่าคุณภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อประมาณค่าคุณภาพผลงานของนักเรียน โดยมักจะทำการประเมินทันทีเมื่อพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้น แต่ถ้าเป็นการประเมินค่าผลงานนักเรียนอาจประเมินเมื่อเสร็จหรือหลังจากนั้นก็ได้อีก

วิรัช วรรณรัตน์ (2549, หน้า 15) ได้สรุปความหมายของมาตรฐานค่าว่าเป็นมาตรวัดที่ใช้เร้าบุคคลให้ตอบสนองในรูปของความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อลักษณะ คุณค่า บุคลิกภาพ หรือความต้องการ แล้วให้นำหนักคะแนนแทนความรู้สึก

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 90) ได้ให้ความหมายว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดคุณลักษณะที่จัดระดับคุณภาพไว้อย่างต่อเนื่อง เป็นเครื่องมือที่ให้รายละเอียดข้อมูลค่อนข้างมาก เพราะนอกจากจะวัดว่านักเรียนทำอะไรได้/ไม่ได้แล้ว ยังบอกระดับคุณภาพของการกระทำหรือผลงานได้ด้วย

สุมาลี จันทรชลอ (2549, หน้า 217-222) ได้ให้ความหมายว่า เป็นเครื่องมือวัดที่สามารถใช้ประเมินสภาพหรือคุณภาพของสิ่งที่จะถูกประเมิน โดยแบ่งเป็นระดับต่าง ๆ กัน การประเมินโดยใช้มาตราประมาณค่าต้องมีการเปรียบเทียบคุณลักษณะ พฤติกรรม ทักษะ หรือความสามารถ ดังนั้น การสร้างเครื่องมือนี้จึงต้องกำหนดมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเพิ่มความเป็นปรนัยในการให้คะแนน เช่น กำหนดว่า สูง กลาง ต่ำ หมายถึงอะไร หรือต้องมีทักษะความสามารถเช่นใดของแต่ละระดับ แต่ละเกณฑ์ ในกรณีที่จะประเมินเป็นตัวเลข ก็ต้องให้ความหมายของตัวเลขด้วย

สมนึก ภัททิยธนี (2547, หน้า 40) กล่าวว่า มาตราประมาณค่าเป็นเครื่องมือที่ครูใช้ประเมินนักเรียน และนักเรียนใช้ในการประเมินหรือพิจารณาตนเองหรือสิ่งอื่น ๆ ใช้ทั้งในการประเมินการปฏิบัติ กิจกรรม ทักษะต่าง ๆ และพฤติกรรมด้านจิตพิสัย เช่น เจตคติ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความสนใจ ฯลฯ ซึ่งเครื่องมือประเภทนี้จะต่างจากแบบตรวจสอบรายการ กล่าวคือ แบบตรวจสอบรายการต้องการทราบว่ามีหรือไม่มีในเรื่องนั้น แต่มาตราประมาณค่าต้องการทราบรายละเอียดยิ่งกว่านั้น คือ ต้องการทราบว่ามียากน้อยเพียงใด มุ่งให้ผู้ตอบประเมินข้อความที่ถามออกมาเป็นระดับเพียงคำตอบเดียวจากมาตราประมาณค่า ที่มีระดับความเข้มให้พิจารณาตั้งแต่ 3 ระดับขึ้นไป ซึ่งควรมีระดับตรงกลางเป็นจุดสมดุล

สรุปได้ว่า มาตราประมาณค่าเป็นเครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการระบุสถานภาพและคุณภาพของสิ่งที่วัด จำแนกคุณภาพออกมาเป็นปริมาณที่มีความเข้มต่างกัน โดยผู้ตอบสนองต่อเครื่องมือวัดนี้จะประเมินสิ่งของ เรื่องราว หรือเหตุการณ์ว่ามีคุณภาพปานใด แล้วตัดสินใจระบุระดับของคุณภาพนั้นออกมา

ประเภทของมาตราประมาณค่า

มาตราประมาณค่าอาจแบ่งได้หลายอย่างหรือหลายประเภท แต่หากแบ่งเป็นแบบใหญ่ ๆ จะได้ 3 แบบ ดังนี้ (วิญญา วิศาลาภรณ์, 2548, หน้า 194-196)

1. มาตราประมาณค่าแบบตัวเลข (Numerical rating scale) มาตราวัดประมาณค่าแบบตัวเลขเป็นแบบที่ง่ายที่สุด เพียงแต่ผู้ประเมินทำเครื่องหมายหรือวงเล็บรอบตัวเลขที่ระบุบอกระดับ คุณสมบัติ หรือคุณภาพที่มี แต่ละอนุกรมของตัวเลขที่กำหนดให้ใช้แทนความหมายบางประการ เช่น

- 1 หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เกิดขึ้นเลย
- 2 หมายถึง พฤติกรรมที่นาน ๆ จะเกิดขึ้นสักครั้ง
- 3 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
- 4 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ
- 5 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำ

2. มาตรฐานค่าแบบกราฟ (Graphic rating scale) มาตรฐานค่าแบบกราฟเป็นการประเมินคุณสมบัติหรือคุณภาพบนเส้นตามแนวนอน ผู้ประเมินจะทำเครื่องหมายบนเส้นที่กำหนดให้ บนเส้นจะระบุตำแหน่งของระดับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

3. มาตรฐานค่าแบบบรรยาย (Descriptive rating scale) มาตรฐานค่าแบบบรรยายจะมีคำอธิบายหรือคำบรรยายบอกระดับคุณลักษณะนั้น ๆ ไว้ว่าเป็นอย่างไร ระดับคุณลักษณะ หรือคุณสมบัติที่กำหนดบนเส้นจะแบ่งเป็นจำนวนที่ 3, 5, 7 หรือ 9 ระดับ เมื่อครูหรือผู้ประเมินพิจารณาตัดสินว่าคุณลักษณะของสิ่งนั้นตรงกับระดับใด ก็ทำเครื่องหมายบนระดับนั้น

ภัทรานิคมานนท์ (2548, หน้า 75) กล่าวถึงประเภทของมาตรฐานค่าว่า มาตรฐานค่าที่รู้จักกันทั่วไปมี 3 แบบ ดังนี้

1. มาตรฐานค่าแบบตัวเลข (Numerical rating) มาตรฐานค่าประเภทนี้เป็นแบบที่พบเห็นทั่วไป และใช้มากในวงการศึกษามาตรฐานค่าแบบตัวเลขนี้จะเสนอตัวเลขเป็นระบบตามลำดับ โดยให้ผู้สังเกตกำหนดค่าตัวเลขตามที่สังเกตได้ ดังตัวอย่างการประเมินค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูต่อไปนี้

- กำหนดให้ 5 หมายถึง ดีเลิศ
4 หมายถึง ค่อนข้างดี
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง ไม่ค่อยดี
1 หมายถึง ไม่ดีเลย

2. มาตรฐานค่าแบบภาษา (Graphic rating scale) เป็นการประเมินค่าโดยใช้ภาษาที่มีความหมายชัดเจนในตัวเอง

3. มาตรฐานค่าโดยการจัดอันดับ (Ranking) เป็นเทคนิคการให้คะแนนเกี่ยวกับผลงานที่เป็นผลผลิตหรือกระบวนการที่เกี่ยวกับคุณค่าหรือคุณภาพของงานที่มีลักษณะนามธรรมยากแก่การวัดออกมาเป็นตัวเลขโดยตรง เช่น งานวาดเขียน งานการฝีมือ เรียงความ เป็นต้น ซึ่งหลักการของการวัดชนิดนี้คือ คุณลักษณะหรือคุณภาพของงานที่นำมาเปรียบเทียบกันนั้น มีความดีความงามในปริมาณที่ไม่เท่าเทียมกัน มีข้อแตกต่างยิ่งหย่อนกว่ากันอยู่เสมอ ข้อแตกต่างเหล่านี้สามารถเรียงอันดับหรือจัดเป็นอันดับได้จากคุณภาพดีที่สุดไปจนถึงคุณภาพด้อยที่สุด จากนั้นก็สามารถใช้หลักสถิติแปลงเป็นคะแนนได้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2550, หน้า 56) ได้กล่าวถึงประเภทของมาตรฐานค่าว่าแบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. มาตรฐานค่าแบบตัวเลข เป็นมาตรฐานค่าที่ใช้ตัวเลขแสดงระดับของความสามารถหรือคุณภาพหรือระดับความเห็นด้วย/ ไม่เห็นด้วย
 2. มาตรฐานค่าแบบกราฟ เป็นมาตรฐานค่าที่ใช้คำคุณศัพท์ เช่น สูง ปานกลาง ต่ำ เป็นต้น แทนระดับความสามารถหรือคุณภาพที่ต้องการ
 3. มาตรฐานค่าแบบพรรณนา เป็นมาตรฐานค่าที่มีคำอธิบายแสดงพฤติกรรมที่ปฏิบัติ
 4. มาตรฐานค่าแบบเทียบคุณภาพกับตัวอย่างงาน เป็นมาตรฐานค่าที่นำงานที่ต้องการประเมินไปเปรียบเทียบกับงานทั้งหมดที่จัดเรียงอันดับคุณภาพของงานไว้แล้ว
- สุมาลี จันทร์ชลอ (2549, หน้า 217-219) กล่าวว่า การประเมินโดยใช้มาตรฐานค่าต้องมีการเปรียบเทียบคุณลักษณะ พฤติกรรม ทักษะ หรือความสามารถ ซึ่งมาตรฐานค่าอาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. มาตรฐานค่าแบบตัวเลข (Numerical rating scale) เป็นการประเมินที่ผู้ประเมินจะให้ตัวเลขเพื่อแสดงถึงระดับของพฤติกรรมความสามารถหรือคุณลักษณะซึ่งมีค่าแตกต่างกัน โดยอาจประเมินตั้งแต่ 1 ถึง 5 ตัวเลขแต่ละตัวควรจะอธิบายความหมายไว้เพื่อให้ผู้ประเมินเข้าใจตรงกัน
2. มาตรฐานค่าแบบกราฟ (Graphic rating scale) เป็นการประเมินคุณลักษณะ พฤติกรรม หรือทักษะบนเส้นตรงในแนวนอน โดยมีระดับความเข้มต่าง ๆ กัน และใช้ตัวเลขหรือคำแทนระดับความเข้ม ผู้ประเมินสามารถทำเครื่องหมายตามมาตราส่วน
3. มาตรฐานค่าแบบพรรณนา (Descriptive rating scale) เป็นการประเมิน โดยเขียนคำบรรยายระดับมากน้อยของคุณลักษณะ พฤติกรรม หรือทักษะการปฏิบัติ เช่น การประเมินทักษะในการร้องเพลง

เอนก พ. อนุกุลบุตร (2548, หน้า 125-129) ได้กล่าวถึงชนิดของมาตรฐานค่าไว้ ดังนี้

1. มาตรฐานค่าแบบตัวเลข (Numerical rating scale) เป็นมาตรวัดอันดับคุณภาพที่ใช้ตัวเลขบอกขั้นของคุณภาพ เช่น ความรู้สึก เจตคติของบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ที่ต้องการจัดอันดับว่ามีอยู่มาก-น้อย ดี-เลว อย่างไร อาจแบ่งเป็น 3, 5, 7, 9 อันดับ แต่ไม่ควรมากอันดับเกินไป เพราะยากแก่การวินิจฉัยและประเมินคุณภาพ และควรมีอันดับเป็นจำนวนคี่ มีจุดกลางเอาไว้พิจารณาว่ามากหรือน้อยกว่าจุดกลาง ๆ และมากหรือน้อยไปเท่าไรก็จะได้ตัดสินใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้น และต้องบอกความหมายของตัวเลขที่แสดงอันดับของคุณภาพไว้ด้วย เช่น

- 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ค่อนข้างน้อย

3 หมายถึง ปานกลาง

4 หมายถึง ค่อนข้างมาก

5 หมายถึง มากที่สุด

2. มาตรฐานค่าแบบเส้น (Graphic rating scale) มาตรฐานวัดคุณภาพแบบนี้จะบ่งอันดับคุณภาพด้วยคำ หรือขีดเส้นตรงไว้เหนือคำเหล่านั้น เช่น

- ท่านเข้าร่วมวงสนทนาในกลุ่มเพื่อนหรือไม่

ชอบพูด พูดบ้าง พูดเท่าที่จำเป็น ชอบฟัง ไม่พูดเลย

3. มาตรฐานค่าแบบจัดอันดับ (Ranking) การวัดคุณภาพแบบนี้ใช้สะดวกและง่ายเหมาะสำหรับจัดอันดับที่วัตถุสิ่งของที่เป็นผลผลิตว่าสิ่งไหน ชื่นไหน มีคุณภาพสูง-ต่ำต่างกัน โดยการประเมินคุณภาพอย่างรวม ๆ ออกมาเป็นอันดับ (Rank order) แล้วตัดสินดีราคาร่างคุณภาพ โดยสรุปว่าเป็นอย่างไร แต่จุดมุ่งหมายที่สำคัญก็อยู่ที่พยายามใช้วิจารณ์ตัดสินเรียงอันดับสิ่งของกลุ่มหนึ่ง คนกลุ่มหนึ่ง ให้มีความเที่ยงตรงตามที่มันควรจะเป็นให้มากที่สุดที่จะทำได้ โดยมีเทคนิคการเรียงอันดับคือ พยายามแบ่งสิ่งที่จะจัดอันดับออกเป็นพวกใหญ่ ๆ ตามอันดับคุณภาพ แล้วจึงแบ่งกลุ่มใหญ่ ๆ นั้นเป็นกลุ่มย่อย ๆ อีก ตามอันดับคุณภาพ หรือพยายามแก้ไขปรับปรุง สับเปลี่ยน บริเวณรอยต่อระหว่างกลุ่ม เช่น คนท้าย ๆ ของกลุ่มสูงกับคนต้น ๆ ของกลุ่มกลาง

4. มาตรฐานค่าแบบเปรียบเทียบ (Comparative rating scale) การวัดคุณภาพแบบนี้จะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานกำหนดไว้ก่อน แล้วผู้วัดคุณภาพ (Rater) ก็จะเปรียบเทียบคุณภาพของสิ่งที่ถูกวัดคุณภาพนั้นกับเกณฑ์มาตรฐานว่าแตกต่างจากเกณฑ์มากหรือน้อย ถ้าแตกต่างน้อยก็ได้คะแนนมากหรือได้อันดับคุณภาพสูง เช่น การคัดลายมือก็อาจมีแบบคัดลายมือมาตรฐานไว้เปรียบเทียบ เป็นต้น

5. มาตรฐานค่าแบบเปรียบเทียบเป็นคู่ (The method of paired comparison) การวัดคุณภาพแบบนี้เป็นความพยายามให้อันดับคุณภาพของสิ่งต่าง ๆ ให้ตรงกับความเป็นจริง เช่น รายงานผลงานภาคปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบสิ่งหนึ่งกับอีกทุกสิ่งที่เหลือทีละคู่ ชื่นใดมีคุณภาพสูงกว่าก็ทำเครื่องหมายไว้ แล้วนับจำนวนความถี่ที่มีคุณภาพสูงกว่า นำมาเรียงตามคุณภาพเป็นอันดับตั้งแต่สูงไปสู่อันดับต่ำ

หลักเกณฑ์ในการใช้มาตรฐานค่า

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2550, หน้า 56) กล่าวถึงหลักเกณฑ์วิธีใช้มาตรฐานค่าไว้ ดังนี้

1. ควรใช้ในกรณีที่พฤติกรรมที่วัดสามารถเห็นได้ชัดเป็นรูปธรรม

2. ผู้ประเมินอาจมีอคติหรือความลำเอียงได้ง่าย การอธิบายความหมายของคุณภาพแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน หรือการใช้ผู้ประเมินหลาย ๆ คน จะช่วยลดความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากอคติหรือความลำเอียงได้

3. ถ้ามีพฤติกรรมหลายด้านที่จะต้องประเมิน เช่น การเลี้ยงลูกบอล การยิงประตู เป็นต้น ควรประเมินทีละด้านให้เสร็จทุกคนก่อน แล้วจึงประเมินด้านอื่นต่อไป

นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงหลักวิธีการใช้มาตรประมาณค่าไว้ ดังนี้

1. คุณสมบัติที่จะประเมินควรมีความสำคัญต่อการศึกษา คือ ต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเรียนรู้

2. คุณสมบัติที่จะประเมินควรสังเกตเห็นได้โดยตรง

3. คุณสมบัติที่จะประเมินควรระบุให้ชัดเจน

4. ควรจะอธิบายจุดบนเส้นหรือค่าของตัวเลขให้ชัดเจน เพื่อที่จะเข้าใจได้ตรงกัน

5. จำนวนตำแหน่งที่จะประเมินบนเส้นควรเป็นเลขคี่ระหว่าง 3, 5 หรือ 7

6. ควรให้ผู้ประเมินเว้นการประเมินในรายการของคุณสมบัติที่ตนเองไม่แน่ใจว่าจะประเมินได้ถูกต้อง

7. ควรจะรวมหรือเฉลี่ยผลการประเมินโดยผู้ประเมินหลาย ๆ คน เพื่อความเชื่อถือได้มากยิ่งขึ้น

การสร้างมาตรประมาณค่า

วิรัช วรรณรัตน์ (2549, หน้า 16-17) ได้ลำดับขั้นตอนการสร้างมาตรประมาณค่าไว้ ดังนี้

1. กำหนดเรื่องที่จะวัด กำหนดขอบเขตของเรื่องที่จะวัดให้ชัดเจนว่าต้องการวัดอะไร

2. กำหนดโครงสร้างขอบเขตของเรื่องที่จะวัดให้ชัดเจน โดยการกำหนดว่าในเรื่องที่ต้องการวัดนั้น ต้องการวัดแง่มุมใดบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดข้อความ

3. สร้างข้อความตามโครงสร้างที่กำหนด

4. การตรวจคุณภาพโดยการพิจารณาหาค่าความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง

5. การวิเคราะห์ค่าของมาตรวัด

6. การนำแบบวัดที่สมบูรณ์ไปใช้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2550, หน้า 96) กล่าวถึงวิธีการสร้างมาตรประมาณค่าไว้ ดังนี้

1. ระบุจุดมุ่งหมายการวัดเพื่อหาตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่จะวัด

2. กำหนดคุณลักษณะที่จะวัด พร้อมทั้งความหมายของคุณลักษณะนั้น ๆ

3. เลือกรูปแบบของมาตรที่จะใช้ หรืออาจใช้รูปแบบผสม

4. กำหนดช่วงของมาตรวัดว่าจะให้มีกี่ระดับ พร้อมคำอธิบายแต่ละระดับ
5. เขียนคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะนั้น ๆ โดยเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคยาก ๆ
6. ถ้าแต่ละข้อแสดงถึงพฤติกรรมที่มีความสำคัญไม่เท่ากัน ควรมีการกำหนดน้ำหนัก

คะแนนของแต่ละข้อไม่เท่ากันด้วย

7. กำหนดเกณฑ์การผ่าน

แนวคิดเกี่ยวกับการทดสอบเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบวัดมีหลักการวิเคราะห์ ได้แก่ อำนาจจำแนก (Discrimination index) ความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability)

อำนาจจำแนก (Discrimination index)

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของอำนาจจำแนกไว้ ดังนี้

จริยา เสถบุตร (2548, หน้า 122) ให้ความหมายของอำนาจจำแนกว่าหมายถึง คุณภาพของข้อสอบนั้นสามารถจำแนกเด็กที่เก่ง-อ่อนได้หรือไม่ นั่นคือ ข้อสอบที่ดีนั้น เด็กเก่งจะต้องตอบถูกและเด็กอ่อนจะตอบผิด

สุภาพ วาดเขียน (2554, หน้า 63) ให้ความหมายของอำนาจจำแนกว่าหมายถึง ความเด่นชัดและความละเอียดลึกซึ้งของข้อสอบหรือข้อคำถามที่มีประสิทธิภาพในการแบ่งแยกผู้เข้ารับการทดสอบออกเป็นพวกเก่ง ปานกลาง และไม่เก่ง

สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2542, หน้า 28) ให้ความหมายของอำนาจจำแนกว่า เป็นค่าที่บอกประสิทธิภาพของข้อสอบข้อนั้น ว่าสามารถจำแนกกระหว่างเด็กเก่งและเด็กอ่อนได้ดีเพียงใด

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ (2546, หน้า 15) ให้ความหมายของอำนาจจำแนกว่าหมายถึง ประสิทธิภาพของข้อสอบที่แยกผู้ตอบที่มีความสามารถแตกต่างกันได้

ภัทรา นิคมานนท์ (2548, หน้า 131) ได้กล่าวถึงอำนาจจำแนกว่า เป็นคุณสมบัติของแบบทดสอบที่สามารถแบ่งผู้สอบออกตามระดับความสามารถเก่ง-อ่อนได้ โดยคนเก่งจะตอบถูก ส่วนคนอ่อนจะตอบผิด

ไพฑูรย์ โพธิสาร (2549, หน้า 57) ได้กล่าวถึงอำนาจจำแนกว่า เป็นคุณสมบัติที่ชี้ให้เห็นว่าข้อสอบแต่ละข้อใช้จำแนกผู้สอบ คือ แยกกระหว่างผู้ตอบกลุ่มที่เก่ง-อ่อนออกจากกันได้ดีเพียงไร

การหาอำนาจจำแนกของแบบวัด

วิธีการหาอำนาจจำแนกของแบบวัดมีอยู่หลายวิธีด้วยกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะของแบบวัด และข้อตกลงเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

1. หาค่าอำนาจจำแนกโดยสหสัมพันธ์แบบไบซีเรียล (Biserial) เป็นสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบต่อเนื่อง คือคะแนนของนักเรียนแต่ละคน ซึ่งสมมติว่ามีการแจกแจงแบบโค้งปกติ

กับตัวแปรแบบทวิพันธ์ (Dichotomous) คือคะแนน 1 กับ 0 ที่ได้จากการตอบถูกตอบผิดนั่นเอง (บุญเชิด ภิญ โยธอนันตพงษ์, 2549, หน้า 225)

2. หาค่าอำนาจจำแนกโดยสหสัมพันธ์แบบพอยท์ไบเซเรียล (Point biserial) เป็นค่าสหสัมพันธ์แบบ Product-moment ระหว่างตัวแปรที่ต่อเนื่อง คือคะแนนที่สอบวัดได้ในแต่ละคน กับตัวแปรแบบทวิพันธ์ (Dichotomous) คือถูกผิด หรือค่าคะแนนถูกได้ 1 ผิดได้ 0 นั่นเอง ดังนั้นจึงมีลักษณะเป็นสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (บุญเชิด ภิญ โยธอนันตพงษ์, 2549, หน้า 227)

3. การหาค่าอำนาจจำแนกโดยวิธีการของการแจกแจงที (t -distribution) เป็นการหาอำนาจจำแนกของข้อคำถามที่เป็นแบบสอบถามมาตรฐานการจัดลำดับ โดยจะแบ่งกลุ่มที่ได้น้ำหนักคะแนนสูงออกมา 25% เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่ได้น้ำหนักคะแนนต่ำออกมา 25% เป็นกลุ่มต่ำ แล้วคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ยและคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละกลุ่ม ถ้าการคำนวณค่า t ได้มากกว่าหรือเท่ากับ 1.75 ถือว่าข้อคำถามนั้นแยกคนเป็นสองกลุ่มได้ ถ้าได้ค่า t ต่ำกว่า 1.75 จะต้องตัดทิ้งไป จะนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยไม่ได้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2547, หน้า 215-217)

4. การหาค่าอำนาจจำแนกโดยสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เป็นการหาค่าอำนาจจำแนกสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2549, หน้า 190) โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นคือ ตัวแปรหนึ่งต้องเป็นแบบทวิพันธ์ (Dichotomous) คือแบ่งเป็น 2 ประเภท เช่น ตอบถูก ตอบผิด (0, 1) และตัวแปรอีกตัวหนึ่งต้องเป็นแบบต่อเนื่อง (Continuous) คือมีลักษณะที่ต่อเนื่องกันไป เช่น คะแนนความสามารถของนักเรียนเป็นกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ และคะแนนเหล่านี้จะมีการแจกแจงเป็น โค้งปกติ (บุญเชิด ภิญ โยธอนันตพงษ์, 2549, หน้า 223)

จากความหมาย ลักษณะ และวิธีการหาคุณภาพด้านอำนาจจำแนก (Discrimination index) ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยให้ความหมายและสรุปอำนาจจำแนกดังนี้คือ อำนาจจำแนกเป็นคุณภาพของแบบทดสอบที่สามารถแยกลักษณะคน 2 กลุ่มออกจากกันได้ คือ กลุ่มที่มีคุณลักษณะหรือความสามารถสูงและกลุ่มที่มีคุณลักษณะหรือความสามารถต่ำ การวัดอำนาจจำแนกมีหลายแบบ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบนั้น ๆ เช่น ถ้าข้อมูลที่ได้มีการแจกแจงเป็น โค้งปกติ ก็หาอำนาจจำแนกได้โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (Item score) กับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Total score) หรือถ้าคะแนนที่ได้จากการทดสอบของกลุ่มสองกลุ่ม โดยกลุ่มหนึ่งเป็นแบบค่าต่อเนื่อง (Continuous variable) และอีกกลุ่มหนึ่งเป็นแบบไม่ต่อเนื่อง (Dichotomous variable) ก็หาคุณภาพด้านอำนาจจำแนกได้โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบพอยท์ไบเซเรียล (Point-biserial index) หรือถ้าคะแนนที่ได้เป็นคะแนนแบบช่วงเท่ากัน เช่น 1, 2, 3, 4 ก็หาอำนาจจำแนกโดยหาสหสัมพันธ์ของคะแนนข้อนั้นกับคะแนนรวมทั้งฉบับโดยใช้สูตร

สหสัมพันธ์เพียร์สัน หรือในกรณีที่คะแนนแต่ละข้อมีมากกว่า 1 คะแนน และควรให้คะแนนเท่ากัน ก็ต้องหาความแตกต่างของคะแนนกลุ่มที่ได้คะแนนสูงกับกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ ว่าทำข้อนั้น ๆ ได้คะแนนเป็นไปตามสภาพที่แท้จริงหรือไม่

ความตรง (Validity)

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของความตรงไว้ ดังนี้

บุญส่ง นิลแก้ว (2549, หน้า 109) ให้ความหมายความตรงไว้ว่า เป็นลักษณะที่บอกให้ทราบ ว่าแบบทดสอบนั้นวัดอะไร เป็นความเข้มของการวัดที่แบบทดสอบนั้นวัดได้ในสิ่งที่ประสงค์จะวัด
จริยา เสถบุตร (2548, หน้า 145) ให้ความหมายของความตรงว่า เป็นสิ่งที่บอกให้ทราบถึงคุณค่าของแบบทดสอบที่ใช้เป็นหลักในการตัดสินใจหรือประเมินเกี่ยวกับผู้เรียนว่าวัดได้ตรงประเด็นที่ต้องการวัด

เอนก พ. อนุกุลบุตร (2548, หน้า 425) ให้ความหมายของความตรงว่า เป็นคุณภาพของเครื่องมือที่วัดได้ตรงจุดมุ่งหมายหรือต้องวัดคุณลักษณะที่ต้องการวัดนั้นได้จริง ๆ

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2547, หน้า 233) ให้ความหมายของความตรงว่าเป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดได้

อำนาจ เลิศชัยนติ (2549, หน้า 365) ให้ความหมายของความตรงว่า เป็นการรับประกันคุณภาพของคะแนนหรือตัวเลขที่ได้มาจากการสอบวัด และต้องเป็นคะแนนหรือตัวเลขที่วัดได้ตามวัตถุประสงค์ของการวัดนั้น

นันทา สุริรักษา (2548, หน้า 41) ให้ความหมายของความตรงของแบบทดสอบว่า หมายถึงคุณสมบัติของแบบทดสอบที่วัดในสิ่งที่ต้องการวัด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความเที่ยงตรง หมายถึง คุณสมบัติของแบบทดสอบฉบับหนึ่ง ๆ ที่สามารถวัดได้ตรงและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวัด

หลักฐานความตรง

ความตรง (Validity) เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของแบบทดสอบ ซึ่งสามารถตรวจสอบด้วยค่าตัวเลข (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์, 2549, หน้า 284) ความตรงของแบบทดสอบนั้นแบ่งออกได้หลายชนิดและแบบทดสอบแต่ละฉบับก็อาจจะมีความเที่ยงตรงเกินกว่าหนึ่งชนิดขึ้นไปก็ได้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2547, หน้า 233-236) ประเภทของความเที่ยงตรงลักษณะต่าง ๆ แยกได้เป็น 3 ประเภทคือ

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)
2. ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity)
3. ความตรงตามสภาพ (Concurrent validity)

วิธีหาสัมประสิทธิ์ความตรง มีดังนี้

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระของข้อคำถามในแบบทดสอบ ต้องตรงและครอบคลุมขอบเขตของพฤติกรรมที่ต้องการวัด และต้องเป็นตัวอย่างที่ดีของเนื้อหาสาระทั้งหมด ทำได้โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเทียบเคียงเนื้อหาแบบทดสอบกับตารางวิเคราะห์หรือตารางข้อสอบ แล้วประเมินความสอดคล้องตรงกันว่ามีมากน้อยเพียงใด อาศัยหลักว่าถ้าตรงมากที่สุดเป็น 1.00 และไม่ตรงเลยเป็น 0 จากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ยของทั้งกลุ่มให้เป็นความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (บุญเชิด ภิญ โญอนันตพงษ์, 2549, หน้า 291-292)

2. ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง หมายถึงคุณภาพของแบบทดสอบที่วัดโครงสร้างตามคุณลักษณะหรือทฤษฎี มีวิธีการหาความเที่ยงตรงได้หลายวิธี ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2547, หน้า 234)

2.1 หาความสัมพันธ์กับแบบทดสอบที่เป็นเกณฑ์ โดยวิธีการนำแบบทดสอบใหม่ ที่สร้างขึ้นมาศึกษาความสัมพันธ์ของคะแนนกับแบบทดสอบมาตรฐานที่เชื่อแน่ว่าวัดโครงสร้างนั้น ๆ แล้ว ถ้าผลออกมาค่าสหสัมพันธ์สูงก็แปลว่าแบบทดสอบที่สร้างขึ้นใหม่เป็นแบบทดสอบที่มีความตรงด้านโครงสร้าง

2.2 โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) โดยการวิเคราะห์ข้อสอบเป็นรายข้อว่าวัดองค์ประกอบใดได้คร่าว ๆ ว่าแบบทดสอบนั้นวัดอะไรบ้าง (เอนก พ. อนุกุลบุตร, 2548, หน้า 463) อาจทำได้โดยการสร้างแบบทดสอบหลายชุด เมื่อทำการสอบแล้วเอามาหาสหสัมพันธ์ภายใน ต่อจากนั้นก็วิเคราะห์องค์ประกอบ ถ้าแบบทดสอบหนึ่ง ๆ วัดองค์ประกอบหนึ่งได้เด่นชัด ก็ต้องมาพิจารณาว่าแบบทดสอบนั้นวัดองค์ประกอบใด โดยอาศัยธรรมชาติของแบบทดสอบนั้นเป็นสำคัญ

2.3 โดยอาศัยกลุ่มรู้จัก (Known-group technique) คือการหากลุ่มที่มีคุณสมบัติด้านเด่นและด้อยมาอย่างละกลุ่ม แล้วเอาข้อสอบไปสอบทั้งสองกลุ่ม หากคะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวนแต่ละกลุ่มมาทดสอบนัยสำคัญ ถ้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญแสดงว่าข้อสอบนั้นมีความตรงเชิงโครงสร้าง

2.4 การวิเคราะห์ลักษณะหลากหลายวิธีหลาย (Multitrait-multimethod analysis) คือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการวัดลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยถือหลักการว่า ถ้าวัดลักษณะเดียวกันในตัวมนุษย์ด้วยวิธีวัดหลาย ๆ วิธีแล้ว ผลการวัดด้วยวิธีเหล่านั้นย่อมมีความสัมพันธ์กันสูง เรียกลักษณะของแบบทดสอบเช่นนี้ว่า ความตรงเชิงเหมือน (Convergent validity) แต่ถ้าวัดลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ด้วยวิธีการที่ต่างกัน ผลจากการวัดเหล่านั้นย่อมไม่มี

ความสัมพันธ์กัน หรือมีความสัมพันธ์กันต่ำมาก เรียกลักษณะแบบทดสอบเช่นนี้ว่า ความตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) (บุญชม ศรีสะอาด, 2549, หน้า 124)

3. ความตรงเชิงสภาพ (Concurrent validity) หมายถึง ความสามารถของเครื่องมือวัดผลที่วัดได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของนักเรียนในปัจจุบันในช่วงขณะนั้น เครื่องมือที่มีความตรงตามสภาพสูงจะสามารถให้ผลหรือคะแนนได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของนักเรียน วิธีการหาความตรงตามสภาพกระทำได้โดยการนำคะแนนที่ได้จากการวัดผลไปเปรียบเทียบกับระดับความสามารถของผู้ถูกวัดตามสภาพที่เป็นจริงที่สังเกตเห็นในปัจจุบัน ถ้ามีความสัมพันธ์หรือสอดคล้องกันก็แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงตรงตามสภาพสูง (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์, 2549, หน้า 295)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการตรวจสอบความตรงของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภวัตน์ ในส่วนของความตรงตามเนื้อหา ใช้วิธีการวิเคราะห์ดัชนีบ่งชี้ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity index: *CVI*) ของแบบวัดทั้งฉบับ ด้วยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 5 ท่าน ความตรงตามโครงสร้าง ใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และความตรงตามสภาพ ใช้วิธีหาความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่วัดโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment coefficient correlation)

ความเที่ยง (Reliability)

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของความเที่ยงไว้ ดังนี้

จริยา เสถบุตร (2548, หน้า 131) ให้ความหมายของความเที่ยงว่าหมายถึง คุณลักษณะที่บ่งถึงความคงที่ ความวางใจได้ ความสม่ำเสมอของสิ่งต่าง ๆ

เอนก พ. อนุกุลบุตร (2548, หน้า 425) ให้ความหมายของความเที่ยงว่า เป็นคุณสมบัติของเครื่องมือวัดที่สามารถวัดแล้วได้ผลของการวัดมีค่าคงเดิมในโอกาสต่างกัน

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2547, หน้า 220) ให้ความหมายของความเที่ยงว่าเป็นคุณสมบัติของข้อสอบที่มีความคงเส้นคงวาในการวัด คือ วัดแล้ววัดอีกก็ได้เท่าเดิม

บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ (2549, หน้า 237) ให้ความหมายของความเที่ยงว่าหมายถึง ความคงที่แน่นอนของคะแนนซึ่งได้จากการวัดนักเรียนกลุ่มเดียวกันด้วยแบบทดสอบเดียวกันหลาย ๆ ครั้ง หรือด้วยแบบทดสอบสองฉบับที่มีลักษณะเสมอเหมือนกัน หรือภายใต้เงื่อนไขของตัวแปรอื่น ๆ ในการสอบวัดนั้น

อำนาจ เลิศชยันตี (2549, หน้า 355) ให้ความหมายของความเที่ยงว่าหมายถึง ความคงเส้นคงวาของเครื่องมือวัดชิ้นนั้น ซึ่งก็คือ เมื่อวัดครั้งใดก็ย่อมได้ผลเหมือนเดิม

นันทา สุริรักษา (2549, หน้า 45) ให้ความหมายความเที่ยงว่า เป็นคุณสมบัติของแบบทดสอบที่แสดงถึงความคงที่ เชื่อถือได้ หาซ้ำได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นคุณสมบัติที่แสดงว่าคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบนั้นปราศจากความคลาดเคลื่อนจากการวัด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความเที่ยง หมายถึง คุณสมบัติของแบบทดสอบที่ให้ผลการวัดที่เหมือนกัน ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ตามก็ได้ผลการวัดเหมือนเดิม

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงสามารถคำนวณได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของแบบทดสอบและวิธีดำเนินการสอบเป็นสำคัญ ซึ่งผลที่ได้จากการคำนวณแต่ละวิธีนั้นก็จะเป็นความหมายแตกต่างกันไป (จริยา เสถบุตร, 2552, หน้า 134) วิธีหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงมีดังนี้

1. การหาความคงเส้นคงวา (Stability) เป็นการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสองชุด ซึ่งได้จากแบบทดสอบฉบับเดียวกัน นักเรียนกลุ่มเดียวกันสองครั้ง แต่ต่างเวลากัน แล้วนำคะแนนที่สอบวัดได้ในแต่ละครั้งไปคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้ Product moment correlation ของ Pearson (บุญเชิด ภิญ โญอนันตพงษ์, 2549, หน้า 245-246)

2. การหาโดยใช้เครื่องมือวัดสองแบบที่ทดแทนกันได้ (Equivalent form) โดยการนำเครื่องมือสองฉบับที่มีเนื้อหา คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่า ๆ กัน นำมาทดสอบเด็กกลุ่มเดียวกัน เอาคะแนนจากข้อสอบสองฉบับมาหาค่าสหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้คือ ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบนั้น (อำนาจ เลิศขยันดี, 2549, หน้า 357)

3. การหาโดยใช้เครื่องมือวัดแบบเดียวกัน (Internal consistency) เป็นการศึกษาหาความคงเส้นคงวาภายในตัวเครื่องมือเอง การศึกษาแบบนี้มี 3 วิธี ได้แก่

3.1 แบบแบ่งครึ่งฉบับ (Split-half) อาศัยหลักการเดียวกันกับแบบทดสอบคู่ขนาน โดยเอาแบบทดสอบฉบับหนึ่งมาแบ่งออกเป็นสองฉบับ โดยมีหลักการว่า แต่ละฉบับที่แบ่งจะต้องคลุมเนื้อหา ความยากง่ายและความเบี่ยงเบนมาตรฐานเหมือนกันหรือเท่ากัน แล้วแยกข้อคู่และข้อคี่ แล้วนำคะแนนจากข้อคู่และข้อคี่มาหาสหสัมพันธ์กัน ต่อจากนั้นนำค่าที่ได้ไปปรับใหม่ โดยใช้สูตรของสเปียร์แมน-บราวน์ (Spearman-Brown) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2547, หน้า 224)

3.2 แบบคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า แบบทดสอบนั้นจะต้องวัดคุณลักษณะร่วมกัน และแบบทดสอบมีการให้คะแนนแบบถูกให้ 1 คะแนน ผิดให้ 0 มีสูตรการคำนวณคือ KR-20, KR-21 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2547, หน้า 225)

3.3 แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) เป็นการหาค่าความเชื่อมั่นจากเครื่องมือที่มีการให้คะแนนในแต่ละข้อไม่เท่ากัน เช่น ข้อสอบอัตนัยหรือแบบทดสอบที่ให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (บุญเชิด ภิญ โญอนันตพงษ์, 2549, หน้า 263)

4. แบบฮอยท์ (Hoyt's ANOVA procedure) เป็นการหาความเชื่อมั่นโดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance) คะแนนตอบถูกในแต่ละข้อจากผู้ตอบแต่ละคน

วิธีการหาค่าความเที่ยงดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การหาความเที่ยงเป็นการศึกษาความคงเส้นคงวา (Consistency) ภายในตัวแบบทดสอบโดยวิธีการต่าง ๆ กัน ดังนั้น ในการเลือกใช้ผู้ประเมินผลต้องมีความรอบรู้และศึกษาถึงข้อดีข้อเสียในแต่ละวิธีการให้ดี ค่าความเชื่อมั่นนี้จะเป็นค่าที่ชี้ให้เห็นว่าความผิดพลาดที่ได้มาจากเครื่องมือวัดผลนั้นมีค่ามากหรือน้อย ถ้าค่าความเชื่อมั่นสูงแสดงว่าการวัดผลนั้นมีความคงที่ในคะแนนที่ได้รับ และจะก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการวัดต่ำ

5. ความเที่ยงจากการแบ่งส่วนย่อยของการทดสอบ เป็นการหาความเที่ยงของแบบวัดที่แบ่งออกเป็นส่วนย่อย ๆ และส่วนย่อย ๆ นั้นมีจำนวนข้อเท่ากันหรือไม่เท่ากัน วัดเนื้อหาเดียวกัน และมีการกระจายคะแนนไม่เท่ากัน การหาความเที่ยงควรหาในรูปแบบของคอนเจนเนอริค (Congeneric form) คือมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ส่วนย่อยแต่ละส่วนนั้นมีคะแนนจริง (True score) สัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง และการหาความเที่ยงประเภทนี้เป็นการหาแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยเอาคะแนนจากการทดสอบเพียงครั้งเดียวของแบบทดสอบมาคำนวณจากสูตร ดังนี้

1. แบบทดสอบที่แบ่งส่วนย่อยเป็นสองส่วน ($X = X_1 + X_2$) การคำนวณใช้สูตรของราชู (Raju) ดังนี้

$$r_{tt} = \frac{\sigma_{X_1 X_2}}{\lambda_1 \lambda_2 \sigma_x^2}$$

2. แบบทดสอบที่แบ่งส่วนย่อยเป็น 3 ส่วน ($X = X_1 + X_2 + X_3$) การคำนวณใช้สูตรของคริสทอฟ (Kristof) ดังนี้

$$r_{tt} = \frac{(\sigma_{X_1 X_2} \sigma_{X_1 X_3} + \sigma_{X_1 X_2} \sigma_{X_2 X_3} + \sigma_{X_1 X_3} \sigma_{X_2 X_3})}{\sigma_{X_1 X_2} \sigma_{X_1 X_3} \sigma_{X_2 X_3} \sigma_x^2}$$

3. แบบทดสอบที่แบ่งส่วนย่อยหลายส่วน ($X = X_1 + X_2 + \dots + X_k$) การคำนวณใช้สูตรของเฟลท์ (Feldt) และราชู (Raju) ดังนี้ (ชวลิต โพธิ์นคร, 2539, หน้า 139)

$$r_{ii} = \left[\frac{1}{1 - \sum \lambda_i^2} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_{X_i}^2}{\sigma_x^2} \right]$$

- เมื่อ σ_x^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแบบวัดทั้งฉบับ
 $\sigma_{X_i}^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละส่วนย่อยของแบบวัด
 λ_i^2 แทน สัดส่วนจำนวนข้อคำถามของแต่ละส่วนย่อย

ตอนที่ 4 การพัฒนาเกณฑ์ปกติ

เกณฑ์ปกติวิสัย (Norms) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้
 อาดัมส์ (Adams, 1964) ได้ให้ความหมายว่า เกณฑ์ปกติวิสัย หมายถึง การอธิบายผลของ
 การกระทำ (Performance) ที่เป็นส่วนเฉลี่ย หรือลักษณะปานกลาง และไม่ใช่สิ่งที่ยึดถือเป็น
 มาตรฐาน (Standard)

สมบูรณ์ ชิตพงษ์ และสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2549, หน้า 45) ได้ให้ความหมายว่า
 เกณฑ์ปกติวิสัย หมายถึง ตัวเลขที่มีไว้เพื่อเปรียบเทียบความสามารถของบุคคล เป็นคะแนนเฉลี่ย
 หรือจุดกึ่งกลางของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่เรียกว่า กลุ่มอ้างอิง (Norm group หรือ Reference group)
 ที่ทำการสุ่มเลือกมา และมีตารางคะแนน (Norm table) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบ
 (Raw score) กับคะแนนแปลงรูป (Derived score) ซึ่งจะบอกให้ทราบว่าบุคคลอยู่ในตำแหน่งใด
 หรือคะแนนของบุคคลนั้น ๆ ใกล้เคียงคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอ้างอิงหรือไม่

ชวาล แพรัตกุล (2549, หน้า 57) ได้อธิบายว่า เกณฑ์ปกติเป็นปริมาณคุณภาพปานกลาง
 ของคุณลักษณะต่าง ๆ และเป็นสถานภาพตามความจริงในปัจจุบัน

จากการพิจารณาความหมายเกณฑ์ปกติ สรุปได้ว่า เกณฑ์ปกติวิสัย หมายถึง ข้อเท็จจริง
 ทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากร เป็นคะแนนที่บอกระดับความสามารถ
 ของผู้สอบว่าอยู่ระดับใดของกลุ่มประชากร

การสร้างเกณฑ์ปกติวิสัย

ในการสร้างเกณฑ์ปกติต้องคำนึงถึงหลัก 3 ประการ ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา
 สายยศ, 2549, หน้า 35)

1. ความเป็นตัวแทนที่ดี การสุ่มกลุ่มตัวอย่างของประชากรโดยอาศัยความน่าจะเป็น
 ทำได้หลายวิธี เช่น สุ่มแบบธรรมดา สุ่มแบบแบ่งชั้น สุ่มแบบเป็นระบบหรือสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม ทั้งนี้
 ต้องเลือกสุ่มตามความเหมาะสมโดยการพิจารณาประชากรเป็นตัวสำคัญ ถ้าประชากรมีลักษณะ
 เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีคุณสมบัติอะไรที่แตกต่างกัน ใช้วิธีสุ่มแบบธรรมดา (Simple random

sampling) แต่ถ้าระหว่างประชากรกับกลุ่มย่อยมีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน จะต้องใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) คือ สุ่มมาจากประชากรทุกกลุ่มย่อยในทางตรงกันข้าม ถ้าระหว่างประชากรกลุ่มย่อยมีลักษณะเหมือนกัน เช่น นักเรียนในแต่ละห้องเรียน ซึ่งแบ่งคละระหว่างเด็กเก่ง ปานกลาง และอ่อน การสุ่มแบบนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) คือ สุ่มเพียงบางกลุ่มจากประชากรกลุ่มย่อย ทั้ง 3 วิธีนี้ใช้ในการสุ่มเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติมากที่สุด ดังนั้น ก่อนสร้างเกณฑ์ปกติต้องวางแผนการสุ่มให้ดีไว้ก่อน เพื่อให้เกณฑ์ปกติเชื่อมั่นได้

2. มีความเที่ยงตรง ในที่นี้หมายถึง การนำคะแนนดิบไปเทียบกับเกณฑ์ปกติที่ทำไว้แล้ว สามารถแปลความหมายได้ตรงกับความเป็นจริง เช่น นักเรียนคนหนึ่งสอบวิชาภาษาไทยได้ 20 คะแนน ตรงกับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 และตรงกับคะแนนที่ (T) 50 แปลว่า มีความสามารถปานกลางของกลุ่ม ความเป็นจริงจะเป็นเช่นนั้นจริงหรือไม่ ดังนั้น ความสอดคล้องของการสอบกับเกณฑ์ปกติตามความเป็นจริงจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก

3. มีความทันสมัย เกณฑ์ปกตินั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของประชากรกลุ่มนั้น การพัฒนาคนมีอยู่ตลอดเวลา เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม อาหารการกิน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้คนเก่งหรืออ่อนได้ ดังนั้น เกณฑ์ปกติที่เคยศึกษาไว้นานแล้วหลายปีอาจมีความผิดพลาดจากความเป็นจริง จำเป็นต้องสร้างขึ้นมาใหม่ให้ทันสมัย โดยทั่วไปแล้วเกณฑ์ปกติควรเปลี่ยนทุก ๆ 5 ปี

ชนิดของเกณฑ์ปกติวิสัย

เกณฑ์ปกติวิสัยแบ่งชนิดได้ตามลักษณะของประชากร และตามลักษณะของการใช้สถิติการเปรียบเทียบ ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2549, หน้า 65)

1. การแบ่งชนิดของเกณฑ์ปกติวิสัยตามลักษณะประชากร

1.1 เกณฑ์ปกติวิสัยระดับชาติ (National norms) เป็นเกณฑ์ปกติที่มีประชากรของแบบทดสอบครอบคลุมทั้งประเทศตามลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การหาเกณฑ์ปกติของวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก็ต้องสอบนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทั่วประเทศ หรือสุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั่วประเทศ จำนวนนักเรียนที่จะต้องสอบจึงมีมาก

1.2 เกณฑ์ปกติวิสัยระดับท้องถิ่น (Local norms) เป็นเกณฑ์ปกติที่มีขนาดประชากรที่แคบลงกว่าเกณฑ์ปกติระดับชาติ เช่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด การสร้างเกณฑ์ปกติระดับนี้ค่าใช้จ่ายน้อยลง และเป็นประโยชน์ในการเปรียบเทียบคะแนนของผู้สอบกับคนทั้งจังหวัดหรืออำเภอ

1.3 เกณฑ์ปกติวิสัยของโรงเรียน (School norms) เป็นเกณฑ์ปกติของโรงเรียนเดียวหรือกลุ่มโรงเรียนในเครือ ใช้ประเมินเปรียบเทียบนักเรียนแต่ละคนกับนักเรียนส่วนรวมของ

โรงเรียน และใช้ประเมินการพัฒนาของโรงเรียนได้ด้วย โดยดูได้จากการศึกษาแต่ละปีว่าเด่นหรือด้อยกว่าปีที่สร้างเกณฑ์ปกติเอาไว้

2. การแบ่งชนิดของเกณฑ์ปกติวิสัยตามลักษณะของการใช้สถิติการเปรียบเทียบ ได้แก่

2.1 เกณฑ์ปกติวิสัยเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile norms) เป็นเกณฑ์ปกติที่เทียบ

คะแนนดิบกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ ซึ่งแปลความหมายในรูปของร้อยละของตัวคะแนนที่จุดตัดจุดคะแนนดิบนั้น ๆ เช่น เด็กคนหนึ่งสอบได้ 25 คะแนน ไปเทียบกับเกณฑ์ปกติตรงกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 80 ก็หมายความว่า มีคนเข้าสอบ 100 คน เขามีความสามารถเหนือกว่าคนอื่น 80 คน (เขาด้อยกว่าคนอื่นเพียง 20 คน)

2.2 เกณฑ์ปกติวิสัยคะแนนมาตรฐาน (Standard score norms) เป็นเกณฑ์ปกติที่ใช้การเปรียบเทียบคะแนนดิบกับคะแนนมาตรฐานแบบต่าง ๆ ช่วยให้ทราบว่าคะแนนตัวหนึ่งสูงหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และสูงหรือต่ำกว่าอยู่เท่าไร โดยคิดเป็นมาตราคะแนนมาตรฐาน อาจเป็นคะแนนมาตรฐานแบบเส้น (Linear) หรือแบบปกติ (Normalized) เช่น คะแนนซี (Z-score) คะแนนที (T-score)

2.3 เกณฑ์ปกติวิสัยตามระดับชั้น (Grade norms) เกณฑ์ปกติชนิดนี้จะเป็นการเทียบระหว่างคะแนนดิบกับชั้นว่าได้คะแนนดิบเท่านี้เทียบได้กับความสามารถกลางๆ ของชั้นใด นิยมใช้กับแบบทดสอบมาตรฐานวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Standardized achievement test) เพราะหลักสูตรก่อนข้างจะเทียบเคียงได้ และนิยมใช้กันมากในระดับประถมศึกษา

2.4 เกณฑ์ปกติวิสัยตามอายุ (Age norms) เกณฑ์ปกติแบบนี้คล้ายคลึงกับแบบตามระดับชั้น ผิดกันแต่เพียงแทนที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชั้น ก็จำแนกตามอายุ นิยมใช้กับแบบทดสอบที่มีได้วัดผลสัมฤทธิ์ตามหลักสูตร เช่น ใช้กับแบบทดสอบความถนัด สติปัญญา อารมณ์ และอื่น ๆ คะแนนปรับเปลี่ยนของเกณฑ์แบบนี้จึงเป็นอายุ

สำหรับแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย จึงสร้างเป็นเกณฑ์ปกติระดับประเทศ (National norms) แบ่งกลุ่มจำแนกตามระดับภูมิภาคของประเทศ เป็น 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ส่วนการแปลผลใช้ระดับเกณฑ์ปกติวิสัยคะแนนมาตรฐาน (Standard score norms)

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางการบริหารงานสถานศึกษาและการสร้างแบบวัดสมรรถนะด้านการบริหารงานในสถานศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

วรภรณ์ แสงมณี (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะการบริหารสถานศึกษา เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน” ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานศึกษามีปรัชญาของสถานศึกษาและนำปรัชญาไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) สถานศึกษามีนโยบายรับครูระดับปริญญาตรี การมอบหมายการสอนจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความถนัด ตลอดจนมีตัวแทนครูเข้าร่วมพิจารณาส่งครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร 3) การกำหนดแผนงานของสถานศึกษาหมวดวิชากำหนดแผนงานและนโยบายบริหารงานวิชาการ โดยจะเน้นความเป็นเลิศวิชาภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาไทย ส่งเสริมให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ ดำรงตนเป็นพลเมืองดี 4) ด้านวิชาการ ครูใหญ่และคณะครูจะกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานวิชาการประจำปี วิเคราะห์หลักสูตร ประชุม ปรึกษาหารือเพื่อพัฒนางานวิชาการ 5) จัดตั้งสภานักเรียน จัดกิจกรรม ส่งเสริมประชาธิปไตย มีโครงการสอนซ่อมเสริมเด็กเรียนอ่อนและโครงการเสริมเด็กเรียนเก่ง 6) สถานศึกษามีปัญหา คือ การวางแผนงานไม่ชัดเจน ครูไม่เข้าใจหลักสูตร ขาดบุคลากรที่มีความสามารถ ครูลาออกกลางปี ขาดงบประมาณในการพัฒนาสถานศึกษา

ศรธรรม ชุ่มบุญ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานและสถานศึกษาระดับประถมศึกษาทั่วไป และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานและสถานศึกษาระดับประถมศึกษาทั่วไปใน 9 เขตการศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในปีการศึกษา 2540-2542 จำนวน 16 แห่ง และสถานศึกษาระดับประถมศึกษาทั่วไปในจังหวัดที่มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 16 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคือ ครูใหญ่ และครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาทั้งสองประเภท จำนวน 570 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา 7 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของปีเตอร์ และวอเตอร์แมน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t -test) ผลการวิจัยพบว่า

การบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน และสถานศึกษาระดับประถมศึกษาทั่วไปอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยมีการบริหารงาน ด้านโครงสร้างอยู่ในลำดับที่หนึ่งทั้งสองกลุ่ม และการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทานและสถานศึกษาระดับประถมศึกษาทั่วไปโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้แก่ องค์ประกอบด้านบุคลากรและองค์ประกอบด้านทักษะ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2549) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะและคุณลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการบริหารการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง และศึกษาจากสภาพจริงในสถานศึกษาเอกชนที่มีคุณภาพสูงจำนวน 3 แห่ง และสถานศึกษาเอกชนที่มีคุณภาพต่ำจำนวน 3 แห่ง เพื่อสังเคราะห์เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พร้อมปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้าประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบทของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านคุณภาพผู้เรียน ซึ่งในแต่ละด้านมีคุณลักษณะดังนี้ 1) บริบทของสถานศึกษา สถานศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้าต้องมีคุณลักษณะเป็นนิติบุคคลจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษา มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของชุมชน ผู้เรียนสมัครใจเข้าเรียน ได้รับการอุดหนุน สนับสนุน/ ส่งเสริมอย่างเพียงพอจากรัฐ ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ชุมชน สมาคม เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา 2) การบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่ 2.1) ผู้บริหาร ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลที่ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม และเมตตาธรรม มีความรับผิดชอบ เสียสละอุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการสูง (ผู้บริหารมืออาชีพ) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการจัดการศึกษา เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของบุคลากรและชุมชน เป็นผู้นำที่ดี (มีความกระตือรือร้น กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และมีความเป็นประชาธิปไตย) 2.2) พฤติกรรมการบริหารจัดการ มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ บริหารงานเป็นระบบที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีคณะกรรมการบริหาร มีการทำงานเป็นทีม มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่า มีการสรรหาและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ บริหารการเงินและทรัพยากร

อย่างมีประสิทธิภาพ นิเทศ/ กำกับติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงงาน 3) ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก
 สถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ สภาพแวดล้อม
 ในสถานศึกษาต้องจัดให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
 อาคารสถานที่ที่เพียงพอ มั่นคง แข็งแรง และปลอดภัย ห้องเรียน ห้องประกอบที่เพียงพอต่อการจัด
 การเรียนการสอน สื่อ/ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอและเหมาะสมกับผู้เรียน/ กิจกรรมการเรียน
 การสอน มีแหล่งความรู้ที่หลากหลาย มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน มีบุคลากร
 สนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ มีบริการและสวัสดิการนักเรียนที่มีคุณภาพทั่วถึงและเป็นระบบ
 4) การจัดการเรียนการสอน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่มี
 คุณภาพ ได้แก่ 4.1) ครู ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีวิญญาน
 ความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ
 มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ
 มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีขวัญ
 และกำลังใจดี 4.2) พฤติกรรมการสอน ซึ่งต้องมีคุณลักษณะดังนี้ ครูทำงานเป็นทีม ครูมีความเอาใจใส่
 ดูแลนักเรียนใกล้ชิดและทั่วถึง มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการวัด
 และประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง และนำผลการประเมิน
 มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน มีการจัดกิจกรรม/ โครงการ/ โครงการพิเศษที่ส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียน
 อย่างหลากหลาย และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรักในวิชาและรักสถานศึกษา 4.3) หลักสูตร ซึ่งต้องมี
 คุณลักษณะดังนี้ เป็นหลักสูตรที่มีการบูรณาการ (ความรู้ ทักษะ และคุณค่า) สอดคล้องกับ
 ความต้องการของผู้เรียนและมีความเป็นสากล มีการบริหารหลักสูตรอย่างครบวงจร (วิเคราะห์
 จัดทำแผนการสอน ประเมินการใช้ ปรับปรุง และพัฒนา) 4.4) พฤติกรรมเรียนของผู้เรียน
 ซึ่งต้องมีคุณลักษณะดังนี้ ทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมืออย่างดีในทุกกิจกรรมการเรียนรู้ ริเริ่ม
 แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและเสนอผลงานของตนเองและกลุ่มได้ ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง
 และกลุ่มได้ 5) คุณภาพผู้เรียน ควรต้องมีคุณลักษณะดังนี้ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ
 ต่อสังคม มีสำนึกความเป็นไทย มีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ รวมทั้ง
 มีความสามารถพิเศษอื่น ๆ เช่น ดนตรี กีฬา ฯลฯ มีคุณภาพตามปรัชญา/ เป้าหมาย/ ความต้องการ
 ของสถานศึกษา ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีสุขภาพที่ดี ปลอดภัยจากอบายมุขและสารเสพติด มีความรู้
 ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

สมฤทัย วัฒนาศิริชัย (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “สมรรถนะการจัดการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาชั้นนำ” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อทราบระดับของสมรรถนะในการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนชั้นนำ ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยตามข้อเสนอแนะของกรมวิชาการที่เสนออยู่ทฤษฎีในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 8 ประการ ประกอบด้วย

- 1) การจัดทำระบบสารสนเทศ
- 2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
- 3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา
- 6) การประเมินคุณภาพการศึกษา
- 7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี และ
- 8) การผดุงคุณภาพการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาเอกชนชั้นนำใช้ยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในระดับมากทุกยุทธศาสตร์

ศิริพร โรจน์พานิช (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิจัยพบว่า ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนประกอบด้วย 9 ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

- 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดทิศทางพัฒนาของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการสื่อสารทิศทางพัฒนาไปยังบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ผู้บริหารมีการมอบอำนาจและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีการปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารมีการสนับสนุนชุมชนหลักและมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษามีการสร้างและการจัดการความสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3) การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ สถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ และ
- 4) สถานศึกษามีการควบคุมกลยุทธ์ 4 โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม และสถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่มีความคล่องตัว
- 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการศึกษา การฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร

สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจและมีความก้าวหน้าในอาชีพ สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยและความเป็นที่ดีของบุคลากร 6) การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษามีการนิเทศอย่างเป็นระบบ สถานศึกษามีการจัดสื่อเทคโนโลยีการเรียนรู้และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สถานศึกษามีการสนับสนุนจุดมุ่งหมายของผู้เรียนและสถานศึกษา 7) การบริหารการเงิน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำบัญชีตามหลักบัญชีสากล สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และสถานศึกษามีการตรวจสอบระบบการเงินและบัญชี 8) การบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการบริหารอาคารสถานที่อย่างเป็นระบบ สถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สถานศึกษามีการจัดการด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์ 9) การจัดการสารสนเทศและความรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดการสารสนเทศ สถานศึกษามีการวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน สถานศึกษามีการจัดการความรู้

สุกลิน วนาเกษมสันต์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้างแบบสอบถามวัดภาพลักษณ์องค์กร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจ ออกแบบ และทดสอบแบบสอบถามวัดภาพลักษณ์องค์กร โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1) การสำรวจแบบสอบถามวัดภาพลักษณ์องค์กร จากวิทยานิพนธ์และรายงาน โครงการเฉพาะบุคคลระดับปริญญาโท ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532-2552 ขั้นตอนที่ 2) การออกแบบแบบสอบถามวัดภาพลักษณ์องค์กร ขั้นตอนที่ 3) การทดสอบความถูกต้อง (Validity) และความเที่ยงตรง (Reliability) ของแบบสอบถามวัดภาพลักษณ์องค์กรที่ออกแบบนี้ ผลการสำรวจแบบสอบถามวัดภาพลักษณ์องค์กร พบว่า งานวิจัยที่ใช้แบบสอบถามในการวัดภาพลักษณ์องค์กร มีจำนวน 77 เล่ม แบบสอบถามวัดภาพลักษณ์องค์กรส่วนใหญ่ใช้มาตรวัดแบบ Likert scale คิดเป็นร้อยละ 93.51 โดยใช้ข้อความเชิงบวก แล้วให้ผู้ตอบพิจารณาว่าเห็นด้วยกับข้อความมากน้อยเพียงใด มีมิติของภาพลักษณ์ที่พบในแบบสอบถาม ประกอบด้วยภาพลักษณ์ด้านการบริหารจัดการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสินค้าและบริการ ด้านพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านผู้บริหาร ตามลำดับ แบบสอบถามวัดภาพลักษณ์องค์กรที่ออกแบบนั้น ใช้มาตรวัดเป็น 4 ระดับ โดยไม่มีค่ากลาง มีจำนวนข้อความทั้งหมด 120 ข้อ มีข้อความเชิงบวกและเชิงลบเท่ากัน ประกอบไปด้วยมิติภาพลักษณ์องค์กร 6 มิติ ได้แก่ ภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร จำนวน

9 ข้อ ภาพลักษณ์ด้านพนักงาน จำนวน 27 ข้อ ภาพลักษณ์ด้านสินค้าและบริการ จำนวน 13 ข้อ ภาพลักษณ์ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 48 ข้อ ภาพลักษณ์ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน 9 ข้อ และภาพลักษณ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 14 ข้อ และให้ผู้ตอบพิจารณาว่า เห็นด้วยกับข้อความมากน้อยเพียงใด ผลการทดสอบความถูกต้อง (Validity) ของแบบสอบถาม ที่ออกแบบขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามเท่ากับ .62 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อความตามความเห็นผู้เชี่ยวชาญเหลือ 94 ข้อ โดยมีข้อความมิติภาพลักษณ์ ทั้ง 6 มิติ และนำไปทดสอบความเที่ยงตรง (Reliability) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน คำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) พบว่า แบบสอบถามวัดภาพลักษณ์ องค์กรมีค่าเท่ากับ .9525

สุชาติ ใจสถาน (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบวัดจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับนักเรียน” ตรวจสอบคุณภาพและสร้างเกณฑ์ปกติวิสัย ของแบบวัดจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับนักเรียนที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) ปีการศึกษา 2552 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 3,872 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน แบบวัดที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความเป็นส่วนตัว ความถูกต้อง ความเป็นเจ้าของ และการเข้าถึงข้อมูล ดำเนินการตรวจสอบ คุณภาพ โดยการตรวจสอบความตรง (Validity) ได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ตรวจสอบการทำหน้าที่ ต่างกันของข้อคำถาม (Differential item functioning: DIF) ในกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี Polytomous SIBTEST ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order confirmatory factor analysis) ตรวจสอบ อำนาจจำแนกของข้อคำถามแบบตรวจให้คะแนนมากกว่า 2 ค่า (Polychromous item response theory: Polychromous IRT models) ด้วยโมเดล Grade response model (GRM) และตรวจสอบ ความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิง (G-coefficient) ผลการวิจัยพบว่า โมเดลองค์ประกอบของจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับนักเรียนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 372.032; p = .269; df = 356; \chi^2/df = 1.045; GFI = .991; AGFI = .983; CFI = .999; RMSEA = .004; RMR = .011$) ข้อคำถามทั้ง 37 ข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิง (G-coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ .928 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นส่วนตัว ความถูกต้อง ความเป็นเจ้าของ และการเข้าถึงข้อมูล มีสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงเท่ากับ .825, .812, .784 และ .830 ตามลำดับ

และเกณฑ์ปกติวิสัยของแบบวัดจำแนกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสูง มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ ในช่วง 78.0 ถึง 100.0 สเตนไนท์ที่ 7 ถึง 9 ระดับปานกลาง มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ในช่วง 24.0 ถึง 77.9 สเตนไนท์ที่ 4 ถึง 6 และระดับควรได้รับการแก้ไข มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ในช่วง 0.0 ถึง 23.9 สเตนไนท์ที่ 1 ถึง 3

สถิติ ประสิทธิภาพ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบวัดความสามารถทางปัญญาออนไลน์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย และเกณฑ์ปกติวิสัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ จำนวน 3,100 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ชุดของแบบวัด (Battery) ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยแบบวัดย่อย (Subtest) จำนวน 9 ฉบับ คือ แบบวัดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้เชิงปริมาณ การอ่านการเขียน การสืบค้น ความจำระยะยาว มุมมองความคิด-มิติสัมพันธ์ การประมวลผลการได้ยิน การแก้ปัญหา ตามสถานการณ์ที่กำหนด ความเร็วในการประเมินผล และความจำระยะสั้น ตรวจสอบคุณภาพโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยวิธีหาค่าดัชนีบ่งชี้ความตรงตามเนื้อหา (Content validity index: *CVI*) ตรวจสอบความตรงเชิงเกณฑ์ ด้วยวิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สี่ (Fourth order confirmatory factor analysis) ตรวจสอบการทำหน้าที่ต่างกันของข้อสอบ (Differential item functioning: *DIF*) ในกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกันด้วยวิธีชิปเทส (SIBTEST) ตรวจสอบคุณภาพรายข้อตามทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ 3 พารามิเตอร์ แบบตรวจให้คะแนนแบบ 2 ค่า (Dichotomous item response theory III-parameters) และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์การสรุปร่างอิงผลการวิจัยพบว่า คุณภาพของแบบวัดที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยความตรงเชิงเนื้อหา มีค่า *CVI* ตั้งแต่ .87 ถึง .99 ความตรงเชิงเกณฑ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันตั้งแต่ .311 ถึง .566 ความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า โมเดลความสามารถทางปัญญามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 9608.08 ($p = .000$, $df = 625$) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.678 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) เท่ากับ .92 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) เท่ากับ .90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) เท่ากับ .98 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (*RMSEA*) เท่ากับ .019 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (*RMR*) เท่ากับ .0071 การทำหน้าที่ต่างกันของข้อสอบ ค่าดัชนีการทำหน้าที่ต่างกันของข้อสอบอยู่ระหว่าง -.057 ถึง .054 คุณภาพรายข้อตามทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ 3 พารามิเตอร์มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .321 ถึง 5.781

ค่าความยากอยู่ระหว่าง -1.669 ถึง 1.932 ค่าการเดาอยู่ระหว่าง .050 ถึง .300 ความเที่ยง
ได้ค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงโดยรวม .981 และรายฉบับทั้ง 9 ฉบับมีค่า .902, .812, .090, .858,
.891, .855, .840, .914 และ .920 ตามลำดับ และเกณฑ์ปกติของแบบวัดความสามารถทางปัญญา
ออนไลน์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย เกณฑ์ปกติของคะแนนรวมคะแนน
เปอร์เซ็นต์ไทล์ของคะแนนรวม มีค่าตั้งแต่ .08-99.82 คะแนนที่ปกติตั้งแต่ 18-81 ระดับชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 5 คะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ของคะแนนรวมมีค่าตั้งแต่ .08-99.82 คะแนนที่ปกติตั้งแต่
18-81 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ของคะแนนรวมมีค่าตั้งแต่ .17-99.91
คะแนนที่ปกติ ตั้งแต่ 20-81

งานวิจัยต่างประเทศ

New Jersey State Department of Education (2003) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “City
competency management schools of excellence: School improvement grant program award
recipients” ในมลรัฐ New Jersey โดยได้รับรายชื่อของเทศบาล สถานศึกษา ครูใหญ่ เขตที่อยู่ของ
ศึกษานิเทศก์ เบอร์โทรศัพท์ เกรดที่ได้รับและจำนวนนักเรียน สำหรับผู้ที่ได้รับรางวัลทั้ง 50 รางวัล
ของ City schools of excellence grant program สถานศึกษาเหล่านี้ได้เข้าร่วมใน Intensive program
ซึ่งโปรแกรมนี้ในปีแรกแต่ละสถานศึกษาจะตั้งทีมงานซึ่งเป็นตัวแทนทำงานข้ามสายงานระหว่าง
ชุมชนเพื่อที่จะค้นหาสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ความต้องการ และจัดโปรแกรมการพัฒนาในปีที่
2 และ 3 สถานศึกษาจะเริ่มนำแผนการพัฒนาไปใช้ โดยให้ความสำคัญกับสรรณะของสถานศึกษา
ที่มีประสิทธิภาพโดย 1) สรรณะด้านภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง 2) สรรณะการมุ่งไปกับกิจกรรม
ทางการศึกษาที่สำคัญ 3) สรรณะการชี้แนะการพัฒนาของนักเรียน 4) สรรณะการให้
ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา 5) สรรณะการสร้างการคาดหวังของครู
ในเรื่องการพัฒนาของนักเรียน 6) สรรณะการสร้างบรรยากาศในการเรียนอย่างเป็นระเบียบ

เวย์สัน และลาสลีย์ (Wayson & Lasley, 2004) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Climate for
excellence: Competency of director school that foster self-discipline ซึ่งเป็นการศึกษาถึงเรื่องวินัย
ซึ่งเป็นปัญหาสำหรับครูและผู้บริหารมากที่สุด วินัยในรูปแบบการแสดงออกต้องมีความเหมาะสม
กับสถานการณ์นั้น ๆ เป้าหมายของโปรแกรมการสร้างวินัยในสถานศึกษาได้ถูกศึกษาโดยวารสาร
Phi Delta Kappan ซึ่งมีเป้าหมายหลักคือ การสอนให้นักเรียนรู้จักแสดงออกได้อย่างถูกต้อง
โดยไม่ใช้วิธีการสอนแบบโดยตรง ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาจำนวนมากพยายามที่จะผลักดัน
ให้นักเรียนได้รับการเอาใจใส่จากผู้ใหญ่เพื่อที่จะให้ได้รับการแนะนำในการแก้ปัญหาส่วนตัวหรือ
ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน และการที่นักเรียนได้มีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญ แต่ขึ้นอยู่กับว่านักเรียน
ให้ความสำคัญกับสถานศึกษามากน้อยเพียงใด และสามารถที่จะกำหนดพฤติกรรมของตนเองได้

ม็อก (Mok, 2003) ได้ศึกษาเรื่อง “Decentralization and marketization of education in Singapore: A case study of the competency management school excellence model” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อตรวจสอบและศึกษาปรัชญา รวมถึงหลักการของรูปแบบความเป็นเลิศของสถานศึกษาในประเทศสิงคโปร์ เนื่องจากรัฐบาลสิงคโปร์เปิดโอกาสให้สถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่โดยการเสนอนโยบายการกระจายอำนาจ เพราะหวังว่าสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความสามารถและความยืดหยุ่นในการพัฒนาจุดแข็งของตนเองและเหมาะสมกับสภาพของแต่ละสถานศึกษาเป็นอย่างดี แนวทางหนึ่งที่รัฐบาลจะสนับสนุนให้การศึกษาอย่างมีคุณภาพคือ การนำเสนอรูปแบบความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา (School excellence model: SEM) เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและประเมินตนเอง SEM ประกอบด้วยสองกลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ กลุ่มสนับสนุนและกลุ่มผลลัพธ์ โดยกลุ่มสนับสนุนเป็นกลุ่มที่ให้ความสนใจว่าผลลัพธ์จะเกิดขึ้นได้อย่างไร ในขณะที่กลุ่มผลลัพธ์เป็นผลที่สถานศึกษาได้รับ กลุ่มสนับสนุนมุ่งหวังว่าผู้นำของสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำอย่างไรในการกำหนดคุณค่าและการมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ความรับผิดชอบต่อสังคม รวมไปถึงการกำหนดแผนกลยุทธ์ของแต่ละสถานศึกษาโดยการตรวจสอบทิศทางที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การพัฒนาแผนปฏิบัติการเพื่อที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงาน การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ นอกจากนี้ทีมงานยังถูกตรวจสอบโดยการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นการทบทวนว่า สถานศึกษามีวิธีการพัฒนาและใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา การที่สถานศึกษาใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการสนับสนุนแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกระบวนการต่าง ๆ เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา กระบวนการมุ่งเน้นผู้เรียน ผลลัพธ์ การปฏิบัติงาน และการบริหารเป็นหน้าที่ของอีกกลุ่มหนึ่งในการตรวจสอบว่าการออกแบบของสถานศึกษา การปฏิบัติการจัดการ การปรับปรุงกระบวนการหลักในภาพรวมของการจัดการศึกษาและการทำงานส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงผลลัพธ์ทางด้านบุคลากรที่บ่งบอกถึงความสำคัญของการอบรม พัฒนาขวัญและกำลังใจของบุคลากร ผลลัพธ์ของผู้ที่มีส่วนได้เสียและสังคม เช่น ผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของหุ้นส่วนและสังคมส่วนใหญ่ เป็นต้น

มิราบิล (Mirabile, 2011) ได้นำเสนอรูปแบบสมรรถนะการบริหารสำหรับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยในการบริหาร 6 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำ ได้แก่ ความท้าทายของผู้นำ การสื่อสารคุณค่าและความเชื่อ

การกำหนดทิศทางและการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สนับสนุนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

การประชาสัมพันธ์ด้านนวัตกรรมและการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ 2) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ การกำหนดความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนและผู้ที่มีส่วนได้เสีย การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการจัดหาบริการลูกค้าที่ดีเยี่ยม การกำหนดระดับความพึงพอใจของนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การวางแผนกลยุทธ์ ได้แก่ การตรวจสอบความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย ความสามารถและความต้องการของพนักงาน การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การนิยามวัตถุประสงค์ การวัดผลการปฏิบัติงาน เป้าหมาย และกลยุทธ์ การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันของแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรตามแผนกลยุทธ์ 4) การวางแผนกระบวนการสนับสนุนการศึกษา ได้แก่ การวางแผนปรับปรุงการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง การจัดทำโปรแกรมและกระบวนการที่ไร้ประสิทธิภาพ การตรวจสอบและการนำแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาต้นแบบมาเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 5) ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร การมอบอำนาจให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในระบบการปรับปรุงสถานศึกษา การมุ่งมั่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาบุคลากรสนับสนุนการให้รางวัลที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การสนับสนุนช่องทางสื่อสารความร่วมมือและการแบ่งปันความรู้ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ และสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดระดับความพึงพอใจของพนักงาน 6) ผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานที่สอดคล้องหรือเหนือกว่าเป้าหมายที่วางไว้ ผลงานที่สอดคล้องหรือเหนือกว่าสถานศึกษาต้นแบบ และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรอื่นได้ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารงานของสถานศึกษา

เพื่อความเป็นเลิศในประเทศ พบว่า งานวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบหรือระบบการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นการประยุกต์ใช้หลักแนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลติคอมบอลดริจ (MBNQA) ซึ่งประกอบด้วย 7 หมวดหลัก ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการและตลาดกลุ่มผู้รับบริการ 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5) การจัดการกระบวนการ 6) การประเมินผล การวิเคราะห์ การจัดการความรู้ และ 7) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นขณะเดียวกัน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการดำเนินงานปฏิบัติการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านบุคคลเพียงอย่างเดียว ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนใกล้เคียง สำหรับกรณีของยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาชั้นนำ นักวิจัยใช้กรอบแนวคิดในเรื่อง

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยผ่านกระบวนการบริหารคุณภาพที่เรียกว่า PDCA ส่วนงานวิจัยซึ่งเป็นการศึกษาปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษานั้น เป็นการเปรียบเทียบสถานศึกษาเอกชนที่มีคุณภาพสูงและสถานศึกษาเอกชนที่มีคุณภาพต่ำ และนำมาสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยบริบทของสถานศึกษา บริบทการบริหารจัดการ บริบททรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก บริบทการจัดการเรียนการสอน และบริบทคุณภาพผู้เรียน นอกเหนือจากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีงานวิจัยอื่นประเภทเดียวกันซึ่งได้กล่าวถึงประเด็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในด้านวิชาการ เพียงอย่างเดียว รวมทั้งงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบแนวทางการบริหารงาน เพื่อความเป็นเลิศของ สถานศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทานกับสถานศึกษาเอกชนทั่วไป ทั้งนี้ สถานศึกษาเอกชน ทั้งสองประเภทมีความแตกต่างกันเฉพาะในด้านบุคลากรและทักษะในการทำงานเป็นสำคัญ ในประเด็นของผลงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อความเป็นเลิศนั้น พบว่า งานวิจัยรูปแบบความเป็นเลิศของสถานศึกษานั้น ใช้หลักเกณฑ์รางวัล คุณภาพแห่งชาติของแต่ละประเทศกำหนดขึ้นเป็นแนวทางหลัก ส่วนรายละเอียดนั้นอาจแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยภายในและปัจจัย ภายนอกสถานศึกษานั้นมีส่วนช่วยสนับสนุนให้สถานศึกษาและผู้เรียนประสบผลสำเร็จได้ เป็นอย่างดี ซึ่งความสำคัญของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกดังกล่าว ได้แก่ การที่สถานศึกษาและ ผู้ที่เกี่ยวข้องให้การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างถูกต้อง คุณภาพของผู้สอน การสนับสนุนให้ผู้เรียนรู้จัก กล้าแสดงออกในสถานการณ์ที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมของผู้เรียน การสร้างความคาดหวังสูง ในการพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สำหรับเนื้อหาสาระ ในประเด็นต่อไป ผู้วิจัยมุ่งที่จะนำเสนอผลการรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนา ตัวบ่งชี้หรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางการศึกษาในแง่มุมต่าง ๆ ตามที่มีผู้วิจัยหลายท่าน ได้ศึกษาไว้แล้วดังต่อไปนี้

สมร์การ์ (Smrekar, 2012) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “March toward excellence: Management competency indicators school for success and minority student achievement in department of defense schools. A report to the national education goal panel. Lessons from the states” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สถานศึกษาของ Department of defense (DoD) ที่ได้รับความสำเร็จอย่างสูง โดยให้ความสำคัญกับนักเรียนชนกลุ่มน้อย (กลุ่มละตินอเมริกันและแอฟริกัน) ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของรัฐบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประจำวันของสถานศึกษาใน DoD และอำนาจของเขตในการกำหนดนโยบาย เช่น ธรรมชาติและคุณภาพในการสอนของสถานศึกษา DoD ทั้งในและต่างประเทศ เื่อนไขทางสังคม

และเศรษฐกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับนักเรียนและครอบครัว ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยทำการเยี่ยมชมสถานศึกษามัธยมต้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศเยอรมัน และประเทศญี่ปุ่น ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และเจ้าหน้าที่ของ DoD สถานศึกษาของ DoD ได้รับคะแนนเกือบสูงสุดของรัฐในการอ่านและเขียนในการแข่งขัน National assessment of education progress ในปี ค.ศ. 1998 นักเรียนผิวขาวและกลุ่มอื่น ๆ ได้รับคะแนนดีกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ ในรัฐอื่น และความแตกต่างระหว่างสีผิวและเชื้อชาติมีน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ บริบททางทหารของ DoD มีส่วนช่วยสนับสนุนให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จเหล่านี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น กระบวนการของการวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันขององค์ประกอบที่สำคัญ ความคาดหวังที่สูง คุณภาพของผู้สอน โปรแกรมก่อนและหลังเรียน ขนาดของสถานศึกษา และพันธะผูกพันจากทางทหาร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์” ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ นำไปสู่การสร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์เป็นนวัตกรรมในการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ซึ่งมีการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ โดยมีการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ตรวจสอบความตรง (Validity) ได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) และการสร้างเกณฑ์ปกติวิทยาระดับประเทศ (National norms) ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ โดยนำเสนอขั้นตอนการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ขั้นตอนการวิจัย

ตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3 การสร้างและพัฒนาแบบวัด

ตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ขั้นตอนการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ระเบียบวิธี ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยศึกษาเรื่องทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของโบม และสพาร์โรว์ (Boam & Sparrow, 2009, pp. 56-58) ทฤษฎีสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในอนาคคของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์

(Spencer & Spencer, 2007, pp. 471-472) ทฤษฎีรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของโบายาทซีส (Boyatzis, 1982, pp. 253-254) และทฤษฎีสมรรถนะของภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของโกล์แมน, โบายาทซีส, และแมคคี (Goleman, Boyatzis, & Mckee, 2004, pp.147-148) และได้้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ 1) ไทย (Thailand) 2) มาเลเซีย (Malaysia) 3) อินโดนีเซีย (Indonesia) 4) ฟิลิปปินส์ (Philippines) 5) สิงคโปร์ (Singapore) 6) บรูไน (Brunei) 7) ลาว (Lao) 8) กัมพูชา (Cambodia) 9) เวียดนาม (Vietnam) และ 10) พม่า (Myanmar) รวมทั้งแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการวางแผนทางการศึกษาของยูเนสโก (UNESCO) และแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภวัตน์ เพื่อจัดทำโครงการการวิจัยโดยคำแนะนำความเห็นในการจัดทำโครงการวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อเสนอขออนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์ กำหนดกรอบแนวคิด เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือ นำไปทดลองใช้ ปรับปรุงคุณภาพ แล้วสรุปข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภวัตน์ วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภวัตน์ และตรวจสอบความเหมาะสมของแบบวัดพร้อมทั้งนำเสนอ

ขั้นที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการวิจัยเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดพิมพ์ และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภวัตน์ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 30,922 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2557) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) ประกอบกับผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเก็บข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ไม่มีความเป็นมิติเดียว (Unidimension) ตามทฤษฎีตอบสนองข้อสอบ (Item response model) ซึ่งแฮมเบิลตัน และสวามินาธาน (Hambleton & Swaminathan, 1985, pp. 16-17) ได้กล่าวว่า มีข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่า “ข้อสอบหรือข้อคำถามแต่ละข้อในแบบทดสอบหรือแบบวัดจะต้องวัดความสามารถหรือคุณลักษณะเดียวกัน (Unidimensionality) หรือมีความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneous)” โดยจากการสังเกตปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากการตอบแบบวัดไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยจะเลือกตอบในระดับมากหรือมากที่สุด จึงส่งผลต่อการวิเคราะห์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลภายใต้ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Classical test theory: CTT) ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยงานวิจัยการสร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีนี้นี้ได้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบของแบบวัด และสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ ดังนั้น ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เมื่อกำหนดขนาดความคลาดเคลื่อน (Limit of error) และระดับความเชื่อมั่น (Level of confidence: $1-\alpha$) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = .05$) จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 380 คน แต่เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์องค์ประกอบ จะต้องนำแบบวัดที่สร้างและพัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 10-20 เท่าของจำนวนข้อคำถาม (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 311; สุวิมล ติกรานันท์, 2550, หน้า 168) จึงจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 10 เท่า จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,130 คน (สร้างข้อคำถาม 113 ข้อ) การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling technique) ดังนี้

ขั้นที่ 1 สํารวจข้อมูลจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 6 ภูมิภาค มีจำนวน 77 จังหวัด

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยมีจังหวัดเป็นหน่วยสุ่ม ใน 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ 9 จังหวัด สุ่มมา 4 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด

สุ่มมา 8 จังหวัด ภาคกลาง 22 จังหวัด สุ่มมา 9 จังหวัด ภาคตะวันออก 7 จังหวัด สุ่มมา 3 จังหวัด ภาคตะวันตก 5 จังหวัด สุ่มมา 2 จังหวัด และภาคใต้ 14 จังหวัด สุ่มมา 6 จังหวัด รวมจังหวัดที่สุ่มตัวอย่างมีจำนวน 32 จังหวัด ได้แก่ 1) เชียงใหม่ 2) อุตรดิตถ์ 3) แม่ฮ่องสอน 4) ลำพูน 5) หนองคาย 6) ขอนแก่น 7) ชัยภูมิ 8) นครพนม 9) นครราชสีมา 10) บึงกาฬ 11) เลย 12) สกลนคร 13) พิชณุโลก 14) นครสวรรค์ 15) สุโขทัย 16) ลพบุรี 17) พระนครศรีอยุธยา 18) สมุทรปราการ 19) สิงห์บุรี 20) สุพรรณบุรี 21) สระบุรี 22) สระแก้ว 23) ตรัง 24) ปราจีนบุรี 25) ระยอง 26) ประจวบคีรีขันธ์ 27) ราชบุรี 28) สุราษฎร์ธานี 29) ชุมพร 30) ระนอง 31) นครศรีธรรมราช และ 32) พังงา

ขั้นที่ 3 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยสุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานจากแต่ละโรงเรียน ตามสัดส่วนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานจาก 32 จังหวัด มีจำนวน 1,130 คน

จากการสุ่มตัวอย่างที่ได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเหล่านั้นตามขั้นตอน การสร้างและพัฒนาแบบวัด คือ กลุ่มตัวอย่างที่ 1 สำหรับการทดลองใช้แบบวัด ครั้งที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ 2 สำหรับการทดลองใช้แบบวัด ครั้งที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ 3 สำหรับการทดลองใช้แบบวัด ครั้งที่ 3 และกลุ่มตัวอย่างที่ 4 สำหรับการใช้จริงเพื่อหาเกณฑ์ปกติวิสัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองครั้งที่ 1 ภายหลังจากตรวจสอบคุณภาพ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านแล้ว คัดเลือกข้อคำถาม ที่มีความตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นปรนัยของแบบวัด ในด้านความเหมาะสม ด้านภาษา ความแจ่มชัดของข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบความผิดพลาดในการพิมพ์ข้อความ และนำข้อคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานมาปรับปรุงข้อคำถามให้รัดกุมยิ่งขึ้น

2. กลุ่มตัวอย่างที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองแบบวัด ครั้งที่ 2 เพื่อตรวจสอบคุณภาพ ของแบบวัด โดยวิเคราะห์ความตรงตามสภาพ วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามโดยใช้ดัชนี วิเคราะห์แบบเทคนิค 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ คัดข้อคำถามที่ดี คือ ข้อที่มี t -value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามเกณฑ์ของเอ็ดเวิร์ด (Edwards, 1957, p. 153 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539, หน้า 216) โดยถือว่า ถ้า t -value มีค่ามากกว่า 1.75 ขึ้นไปเป็นข้อที่มีอำนาจจำแนกใช้ได้ และวิเคราะห์หาความเที่ยง ของแบบวัดทั้งฉบับ โดยคำนวณความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานเพศชายและเพศหญิงใน 6 ภูมิภาค โดยมี 9 จังหวัด ได้แก่ 1) เชียงราย 2) น่าน

3) กาฬสินธุ์ 4) ขอนแก่น 5) สุโขทัย 6) ชลบุรี 7) ราชบุรี 8) พังงา และ 9) ระนอง ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 380 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 343 คนและเพศหญิง จำนวน 37 คน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการทดสอบครั้งที่ 2 จำแนกตามเพศ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		จำนวนผู้บริหาร			จำนวนผู้บริหาร		
		เพศชาย	เพศหญิง	รวม	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
1. ภาคเหนือ	เชียงราย	595	50	645	57	5	62
	น่าน	347	36	383	33	3	37
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	กาฬสินธุ์	526	35	561	51	3	54
	ขอนแก่น	1,053	40	1,093	101	4	105
3. ภาคกลาง	สุโขทัย	307	34	341	29	3	33
4. ภาคตะวันออก	ชลบุรี	227	81	308	22	8	30
5. ภาคตะวันตก	ราชบุรี	301	57	358	29	5	34
6. ภาคใต้	พังงา	71	21	92	7	2	9
	ระนอง	145	29	174	14	37	17
รวม		3,572	383	3,955	343	37	380

3. กลุ่มตัวอย่างที่ 3 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองแบบวัด ครั้งที่ 3 เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order confirmatory factor analysis) และตรวจสอบความเที่ยง โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 6 ภูมิภาค รวมจังหวัดที่สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 32 จังหวัด ได้แก่ 1) เชียงใหม่ 2) อุตรดิตถ์ 3) แม่ฮ่องสอน 4) ลำพูน 5) หนองคาย 6) ขอนแก่น 7) ชัยภูมิ 8) นครพนม 9) นครราชสีมา 10) บึงกาฬ 11) เลย 12) สกลนคร 13) พิษณุโลก 14) นครสวรรค์ 15) สุโขทัย 16) พระนครศรีอยุธยา 17) ลพบุรี 18) สมุทรปราการ 19) สิงห์บุรี 20) สุพรรณบุรี 21) สระบุรี 22) สระแก้ว 23) ปราจีนบุรี 24) ระยอง 25) ประจวบคีรีขันธ์ 26) ราชบุรี 27) สุราษฎร์ธานี 28) ชุมพร 29) ตรัง 30) นครศรีธรรมราช 31) พังงา และ 32) ระนอง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,130 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1,009 คน และเพศหญิง จำนวน 121 คน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการทดสอบครั้งที่ 3
จำแนกตามภูมิภาค และจังหวัด

ภูมิภาค	จังหวัด	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		จำนวนผู้บริหาร			จำนวนผู้บริหาร		
		เพศชาย	เพศหญิง	รวม	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
1. ภาคเหนือ	เชียงใหม่	689	71	760	57	6	63
	อุตรดิตถ์	292	8	300	24	1	25
	แม่ฮ่องสอน	287	42	329	24	4	27
	ลำพูน	206	50	256	17	4	21
	รวม	1,474	171	1,645	123	14	137
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	หนองคาย	291	8	299	24	1	25
	ขอนแก่น	1,053	40	1,093	88	3	91
	ชัยภูมิ	714	42	756	60	4	63
	นครพนม	457	41	498	38	3	42
	นครราชสีมา	1,252	121	1,373	104	10	115
	บึงกาฬ	234	6	240	20	1	20
	เลย	456	21	477	38	2	40
	สกลนคร	617	45	662	51	4	55
	รวม	5,074	324	5,398	423	27	450
3. ภาคกลาง	พิษณุโลก	431	46	477	36	4	40
	นครสวรรค์	425	77	502	35	6	42
	สุโขทัย	307	34	341	26	3	28
	พระนครศรีอยุธยา	314	69	383	26	6	32
	ลพบุรี	307	47	354	26	4	30
	สมุทรปราการ	131	37	168	11	3	14
	สิงห์บุรี	113	19	132	9	2	11
	สุพรรณบุรี	381	61	442	32	5	37
	สระบุรี	153	30	183	13	3	15
รวม	2,562	420	2,982	214	35	249	

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ภูมิภาค	จังหวัด	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		จำนวนผู้บริหาร			จำนวนผู้บริหาร		
		เพศชาย	เพศหญิง	รวม	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
4. ภาคตะวันออก	สระแก้ว	244	41	285	20	3	24
	ปราจีนบุรี	224	40	264	19	3	22
	ระยอง	185	35	220	15	3	18
	รวม	653	116	769	54	10	64
5. ภาคตะวันตก	ประจวบคีรีขันธ์	196	35	231	16	3	19
	ราชบุรี	301	57	358	25	5	30
	รวม	497	92	589	41	8	49
6. ภาคใต้	สุราษฎร์ธานี	449	72	521	37	6	43
	ชุมพร	228	41	269	19	3	22
	ตรัง	258	51	309	22	4	26
	นครศรีธรรมราช	681	118	799	57	10	67
	พังงา	71	21	92	6	2	8
	ระนอง	145	29	174	12	2	15
	รวม	1,832	332	2,164	153	28	181
	รวมทั้งหมด	12,092	1,455	13,547	1,009	121	1,130

4. กลุ่มตัวอย่างที่ 4 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองแบบวัด ครั้งที่ 4 เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ (National norms) ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้ในแต่ละกลุ่มและองค์ประกอบจัดพิมพ์เป็นแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015 นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 6 ภูมิภาค รวมจังหวัดที่สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 32 จังหวัด ได้แก่ 1) เชียงใหม่ 2) อุตรดิตถ์ 3) แม่ฮ่องสอน 4) ลำพูน 5) หนองคาย 6) ขอนแก่น 7) ชัยภูมิ 8) นครพนม 9) นครราชสีมา 10) บึงกาฬ 11) เลย 12) สกลนคร 13) พิษณุโลก 14) นครสวรรค์ 15) สุโขทัย 16) พระนครศรีอยุธยา 17) ลพบุรี 18) สมุทรปราการ 19) สิงห์บุรี 20) สุพรรณบุรี 21) สระบุรี 22) สระแก้ว 23) ปราจีนบุรี 24) ระยอง 25) ประจวบคีรีขันธ์ 26) ราชบุรี 27) สุราษฎร์ธานี

28) ชุมพร 29) ตรัง 30) นครศรีธรรมราช 31) พังงา และ 32) ระนอง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,000 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 893 คน และเพศหญิง จำนวน 107 คน ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการทดสอบครั้งที่ 4 จำแนกตามเพศ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		จำนวนผู้บริหาร			จำนวนผู้บริหาร		
		เพศชาย	เพศหญิง	รวม	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
1. ภาคเหนือ	เชียงใหม่	689	71	760	51	5	56
	อุตรดิตถ์	292	8	300	22	1	22
	แม่ฮ่องสอน	287	42	329	21	3	24
	ลำพูน	206	50	256	15	4	19
	รวม	1,474	171	1,645	109	13	121
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	หนองคาย	291	8	299	21	1	22
	ขอนแก่น	1,053	40	1,093	78	3	81
	ชัยภูมิ	714	42	756	53	3	56
	นครพนม	457	41	498	34	3	37
	นครราชสีมา	1,252	121	1,373	92	9	101
	บึงกาฬ	234	6	240	17	1	18
	เลย	456	21	477	34	1	35
	สกลนคร	617	45	662	46	3	49
รวม	5,074	324	5,398	375	24	398	
3. ภาคกลาง	พิษณุโลก	431	46	477	32	3	35
	นครสวรรค์	425	77	502	31	6	37
	สุโขทัย	307	34	341	23	3	25
	พระนครศรีอยุธยา	314	69	383	23	5	28
	ลพบุรี	307	47	354	23	3	26
	สมุทรปราการ	131	37	168	10	3	12
	สิงห์บุรี	113	19	132	8	1	10
	สุพรรณบุรี	381	61	442	28	5	33
	สระบุรี	153	30	183	11	2	14
รวม	2,562	420	2,982	189	31	220	

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ภูมิภาค	จังหวัด	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		จำนวนผู้บริหาร			จำนวนผู้บริหาร		
		เพศชาย	เพศหญิง	รวม	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
4. ภาคตะวันออก	สระแก้ว	244	41	285	18	3	21
	ปราจีนบุรี	224	40	264	17	3	19
	ระยอง	185	35	220	14	3	16
	รวม	653	116	769	48	9	57
5. ภาคตะวันตก	ประจวบคีรีขันธ์	196	35	231	14	3	17
	ราชบุรี	301	57	358	22	4	26
	รวม	497	92	589	37	7	43
6. ภาคใต้	สุราษฎร์ธานี	449	72	521	33	5	38
	ชุมพร	228	41	269	17	3	20
	ตรัง	258	51	309	19	4	23
	นครศรีธรรมราช	681	118	799	50	9	59
	พังงา	71	21	92	5	2	7
	ระนอง	145	29	174	11	2	13
	รวม	1,832	332	2,164	135	25	160
	รวมทั้งหมด	12,092	1,455	13,547	893	107	1,000

ตอนที่ 3 การสร้างและพัฒนาแบบวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scales) ประกอบด้วยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core competencies) กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน (Management competencies) และ กลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน (ASEAN competencies)

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์ แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นนี้ ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์

2. พัฒนารอบแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์ จากทฤษฎีสมรรถนะของโบมและสพาร์โรว์ (Boam & Sparrow, 2009, pp. 56-58) ทฤษฎีสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในอนาคตของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 2007, pp. 471-472) ทฤษฎีรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของโบยาตซีส (Boyatzis, 1982, pp. 253-254) และทฤษฎีสมรรถนะของภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของโกล์แมน และคณะ (Goleman et al., 2004, pp. 147-148) และได้้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ 1) ไทย (Thailand) 2) มาเลเซีย (Malaysia) 3) อินโดนีเซีย (Indonesia) 4) ฟิลิปปินส์ (Philippines) 5) สิงคโปร์ (Singapore) 6) บรูไน (Brunei) 7) ลาว (Lao) 8) กัมพูชา (Cambodia) 9) เวียดนาม (Vietnam) และ 10) พม่า (Myanmar) รวมทั้งแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการวางแผนทางการศึกษาของยูเนสโก (UNESCO) และแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์ นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบโดยแบ่งสารบบออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core competencies) กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน (Management competencies) และ กลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน (ASEAN competencies) มีจำนวน 16 องค์ประกอบหลัก 36 องค์ประกอบย่อย ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย
เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี ๖๓

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	สาระของการวัด
กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM)	<ul style="list-style-type: none"> - คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - การทำงานที่เกิดผลดีและคุ้มค่าต่อผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน - การวางแผนจัดการศึกษา การปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ - การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้
2. การบริการที่ดี (SM)	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาระบบบริการ - ความพึงพอใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดสวัสดิการครู การช่วยเหลือดูแล และการส่งเสริมผู้เรียน การประชาสัมพันธ์ - การประสานความร่วมมือ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม
3. การพัฒนาวิชาการ (AD)	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารงานวิชาการ - การพัฒนาครู ให้มีความเชี่ยวชาญ - การแลกเปลี่ยนวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ - การพัฒนาองค์กร การจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพ - การแสดงความคิดเห็น ด้านวิชาการ

ตารางที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	สาระของการวัด
4. การทำงานเป็นทีม (TW)	<ul style="list-style-type: none"> - บทบาทและหน้าที่ - ความร่วมมือ - การเสริมแรง (RE) 	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้ำราชการครู การเป็นที่ปรึกษา - การประสานงาน ขอความร่วมมือ และ ความช่วยเหลือ - การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
5. การมีภาวะผู้นำ (LS)	<ul style="list-style-type: none"> - การมีความเชื่อมั่นในตนเอง - การมองภาพรวม 	<ul style="list-style-type: none"> - การรู้คุณค่าและความตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง - การคิดในเชิงสังเคราะห์ เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่
กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน		
6. การคิดวิเคราะห์ และ การคิดเชิงมนทัศน์ (AT)	<ul style="list-style-type: none"> - การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน - การคิดเชิงมนทัศน์ เพื่อการบริหารจัดการ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินปัจจัยภายนอก การประเมินผลสัมฤทธิ์ ในการดำเนินงาน - การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพล การกำหนดสถานภาพ ในอนาคตของสถานศึกษา
7. การสื่อสารและการจูงใจ (CI)	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะการพูด และการเขียน - ทักษะการใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสาร 	<ul style="list-style-type: none"> - การอธิบาย ชี้แจง แสดงเหตุผล การเขียนแสดงความคิดเห็น ด้วยหลักวิชาการ - การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การวางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	สาระของการวัด
8. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (CD)	- การให้คำปรึกษา และการแก้ปัญหา	- การนิเทศการสอน การนำข้อมูลจากการแก้ปัญหา มาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
	- การส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาส	- การพัฒนาความชำนาญทางด้านความรู้ให้แก่ครู
9. การมีวิสัยทัศน์ (VI)	- การพัฒนาสถานศึกษา	- การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา
	- การปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการ	- การมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย
10. การบังคับบัญชา (DS)	- การใช้อำนาจ	- การสั่งการ ด้วยวิธีการสร้างแรงจูงใจเชิงรุก สร้างบรรยากาศในการมีส่วนร่วม และมีความชอบธรรม
	- การมองเชิงบวก	- การมีมุมมองที่แตกต่างออกไปจากมุมมองปกติที่เราเคยมอง ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร
	- ระบบคุณธรรม	- การบริหารโดยพิจารณาจากความสามารถของบุคลากร ให้ความเสมอภาค
11. ความรู้พิเศษ (SK)	- นวัตกรรมของการเป็นเจ้าของสถานศึกษา	- ความสามารถในการสร้างเครื่องมือที่เป็นรูปแบบเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
	- ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	- ความสามารถที่นอกเหนือจากการบริหารจัดการซึ่งเป็นความรู้ความสามารถเฉพาะตน

ตารางที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	สาระของการวัด
กลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน		
12. ค่านิยมอาเซียน (AV)	<ul style="list-style-type: none"> - สิทธิมนุษยชน - ความเป็นประชาธิปไตย 	<ul style="list-style-type: none"> - การยอมรับและสำนึกต่อสิทธิมนุษยชน การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน - การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายของรัฐสมาชิกอาเซียน เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
13. ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (DC)	<ul style="list-style-type: none"> - ความหลากหลายของวัฒนธรรม - ความรู้ประชาคมอาเซียน 	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติตน การติดต่อสัมพันธ์ให้เป็นสมาชิกในประชาคมอาเซียน - การรับรู้ข้อมูล การสร้างความเป็นสมาชิกของสังคมประชาคมอาเซียน
14. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA)	<ul style="list-style-type: none"> - ความเคารพในความแตกต่าง - การทำงานร่วมกับคนต่างชาติในประชาคมอาเซียน 	<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองอาเซียนร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม - การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
15. ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE)	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน - การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน - การใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสารให้เกิดประโยชน์ในวิถีชีวิตสังคมประชาคมอาเซียน
16. คุณธรรมจริยธรรมสากล (GE)	<ul style="list-style-type: none"> - การเคารพความต่างของศาสนา - สังคมคุณธรรมในประชาคมอาเซียน 	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติตนและการปฏิบัติต่อผู้อื่นในสังคมประชาคมอาเซียน - การความเคารพและศรัทธาในปรัชญาของแต่ละศาสนา

ขั้นที่ 2 การดำเนินการสร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015

ในการสร้างแบบวัด ผู้วิจัยกำหนดเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scales) ในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015 ที่สังเคราะห์ โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการสร้างดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน และกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน เพื่อนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและพัฒนาเป็นข้อคำถามต่อไป

2. พิจารณาลักษณะคำถามและเขียนข้อคำถาม จากการศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดลักษณะของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015 โดยให้เป็นแบบวัดแบบประเมินตนเอง (Self-rating) กำหนดระดับการตอบไว้ 5 ระดับ ดังตัวอย่าง

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับปฏิบัติ				
		มาก (5)	ค่อนข้าง มาก (4)	ค่อนข้าง น้อย (3)	น้อย (2)	ไม่มี (1)
00	ท่านสามารถประยุกต์ใช้หลักการและทฤษฎี การบริหารการศึกษาได้เหมาะสมกับสภาพ ปัญหาของสถานศึกษา		✓			

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตนเองของผู้บริหารไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การปฏิบัติตามข้อความนั้น ๆ ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การปฏิบัติตามข้อความนั้น ๆ ระดับค่อนข้างมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การปฏิบัติตามข้อความนั้น ๆ ระดับค่อนข้างน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การปฏิบัติตามข้อความนั้น ๆ ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การปฏิบัติตามข้อความนั้น ๆ ระดับไม่มี

3. สร้างตารางแผนงานการประเมิน (Assessment blueprint) โดยประยุกต์จากตารางแผนงานการประเมินของสุริพร อนุศาสนนันท์ (2552, หน้า 54) ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แผนการประเมินการสร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกวิทัศน์

กลุ่มสมรรถนะที่วัด	องค์ประกอบ ของสมรรถนะ	องค์ประกอบข้อคำถาม	จำนวน (ข้อ)
1. สมรรถนะหลัก	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM)	- คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์	4
		- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3
		- การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	3
		รวม	10
	การบริการที่ดี (SM)	- การพัฒนาระบบบริการ	4
		- ความพึงพอใจ	3
รวม	7		
การพัฒนา วิชาการ (AD)		- การบริหารงานวิชาการ	3
		- การพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญ	3
		- การแลกเปลี่ยนวิชาการ	3
รวม	9		
การทำงาน เป็นทีม (TW)		- บทบาทและหน้าที่	4
		- ความร่วมมือ	3
		- การเสริมแรง	4
รวม	11		
การมีภาวะผู้นำ (LS)		- การมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3
		- การมองภาพรวม	3
รวม	6		

ตารางที่ 10 (ต่อ)

กลุ่มสมรรถนะที่วัด	องค์ประกอบ ของสมรรถนะ	องค์ประกอบข้อคำถาม	จำนวน (ข้อ)	
2. สมรรถนะ การบริหารงาน	การคิดวิเคราะห์ และการคิด เชิงมโนทัศน์ (AT)	- การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน	4	
		- การคิดเชิงมโนทัศน์เพื่อการบริหาร จัดการ	3	
	รวม			7
	การสื่อสารและ การจูงใจ (CI)	- ทักษะการพูด และการเขียน	3	
		- ทักษะการใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสาร	3	
	รวม			6
	การพัฒนา ศักยภาพของ บุคลากร (CD)	- การให้คำปรึกษา และการแก้ปัญหา	3	
		- การส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาส	3	
	รวม			6
	การมีวิสัยทัศน์ (VI)	- การพัฒนาสถานศึกษา	3	
		- การปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการ	3	
	รวม			6
การบังคับบัญชา (DS)	- การใช้อำนาจ	3		
	- การมองเชิงบวก	3		
	- ระบบคุณธรรม	3		
รวม			9	
ความรู้พิเศษ (SK)	- นวัตกรรมของการเป็นเจ้าของ สถานศึกษา	3		
	- ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	3		
		6		
รวม				
3. สมรรถนะ อาเซียน (AC)	ค่านิยมอาเซียน (AV)	- สิทธิมนุษยชน	3	
		- ความเป็นประชาธิปไตย	3	
	รวม			6
ต่างวัฒนธรรมและ ต่างกระบวนทัศน์ (DC)	- ความหลากหลายของวัฒนธรรม	3		
	- ความรู้ประชาคมอาเซียน	3		
รวม			6	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

กลุ่มสมรรถนะที่วัด	องค์ประกอบ ของสมรรถนะ	องค์ประกอบข้อคำถาม	จำนวน (ข้อ)
	ความยืดหยุ่นและ	- ความเคารพในความแตกต่าง	3
	การปรับตัว (FA)	- การทำงานร่วมกับคนต่างชาติ ในประชาคมอาเซียน	3
รวม			6
	ทักษะ	- การใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน	3
	ภาษาอังกฤษและ ภาษาอาเซียน (SE)	- การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	3
รวม			6
	คุณธรรมจริยธรรม	- การเคารพความต่างของศาสนา	3
	สากล (GE)	- สังคมคุณธรรมในประชาคมอาเซียน	3
รวม			6
รวมจำนวนข้อสอบ			113

4. ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาข้อคำถามว่าสามารถวัดตามองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องการวัดหรือไม่ เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีการหาดัชนีบ่งชี้ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity index: *CVI*) ทั้งฉบับ และ ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่จะเป็นคณะตรวจสอบไว้ ดังนี้

- 1) จบการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา
 - 2) มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป
 - 3) มีตำแหน่งการบริหารการศึกษาตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป
 - 4) มีประสบการณ์คูงาน หรือปฏิบัติงานด้านการบริหารการศึกษาในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน
- การพิจารณาแบบวัดได้กำหนดการพิจารณาใน 3 ประเด็น ของคำถามเป็นรายข้อ ดังนี้
- ก. จำเป็น

ข. มีประโยชน์ แต่ไม่จำเป็น

ค. ไม่จำเป็น

ในการพิจารณาข้อคำถาม เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2557 ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะดำเนินการพิจารณาโดย ก. ให้คะแนน 1 ข. ให้คะแนน 0 และ ค ให้คะแนน 0

นำข้อสอบที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตามที่คัดไว้ทั้ง 3 ฉบับ มาพัฒนาเป็นแบบวัด สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ ยุคอาเซียนปี 2557 ต่อไป

ขั้นที่ 3 การพัฒนาหาคุณภาพของแบบวัด

แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2557 มีลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ เลือกรับตามความความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบ สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ ยุคอาเซียนปี 2557 ทั้ง 3 กลุ่ม ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 36 องค์ประกอบ รวมข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 113 ข้อ การให้คะแนนแต่ละข้อมีน้ำหนักคะแนน เป็น 1, 2, 3, 4 และ 5

นำแบบวัดที่สร้างและพัฒนาไปสอบกับกลุ่มตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพ ดังนี้

1. การทดลองใช้ครั้งที่ 1 ภายหลังจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถามแต่ละกลุ่มและองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2557 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านแล้ว คัดเลือกข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ผู้วิจัยนำไปทดสอบกับ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของ ภาษา ความเป็นปรนัยของข้อคำถาม โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากการสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่าอ่านข้อคำถามได้เข้าใจหรือไม่ คำถามที่ใช้ทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสับสนในการแปลความหมายหรือไม่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อ่านคำชี้แจงในการตอบแบบวัดเข้าใจหรือไม่ มีความผิดพลาดในการพิมพ์ข้อความหรือไม่ นำข้อคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาปรับปรุงข้อคำถามให้รัดกุมยิ่งขึ้น

2. การทดลองใช้ครั้งที่ 2 เพื่อตรวจสอบหาคุณภาพของแบบวัด จากการนำแบบวัด ไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 380 คน โดยเป็น เพศชาย 343 คน และเพศหญิง 37 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกวิวัฒน์ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ตรวจสอบความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) ของแบบวัด ทำได้โดยการนำคะแนนที่ได้จากการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก และฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้บริหารจากโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ด้วยระบบ e-Training (Upgrading teacher qualification through the whole system: UTQ) ของกระทรวงศึกษาธิการ ตามสภาพที่เป็นจริงที่สังเกตเห็นในปัจจุบัน ถ้ามีความสัมพันธ์หรือสอดคล้องกันก็แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงตรงตามสภาพสูง

2.2 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยใช้ดัชนีวิเคราะห์แบบเทคนิค 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ คัดข้อคำถามที่ดี คือ ข้อที่มี t -value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 วิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับ โดยคำนวณความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient)

3. การทดลองใช้ครั้งที่ 3 เป็นการตรวจสอบหาคุณภาพของแบบวัดอีกลำดับหนึ่ง โดยนำแบบวัดไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,130 คน โดยเป็นเพศชาย 1,009 คน และเพศหญิง 121 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกวิวัฒน์ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกวิวัฒน์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไปในแต่ละองค์ประกอบ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกวิวัฒน์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third order confirmatory factor analysis)

3.2 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยใช้ดัชนีวิเคราะห์แบบเทคนิค 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ คัดข้อคำถามที่ดี คือ ข้อที่มี t -value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

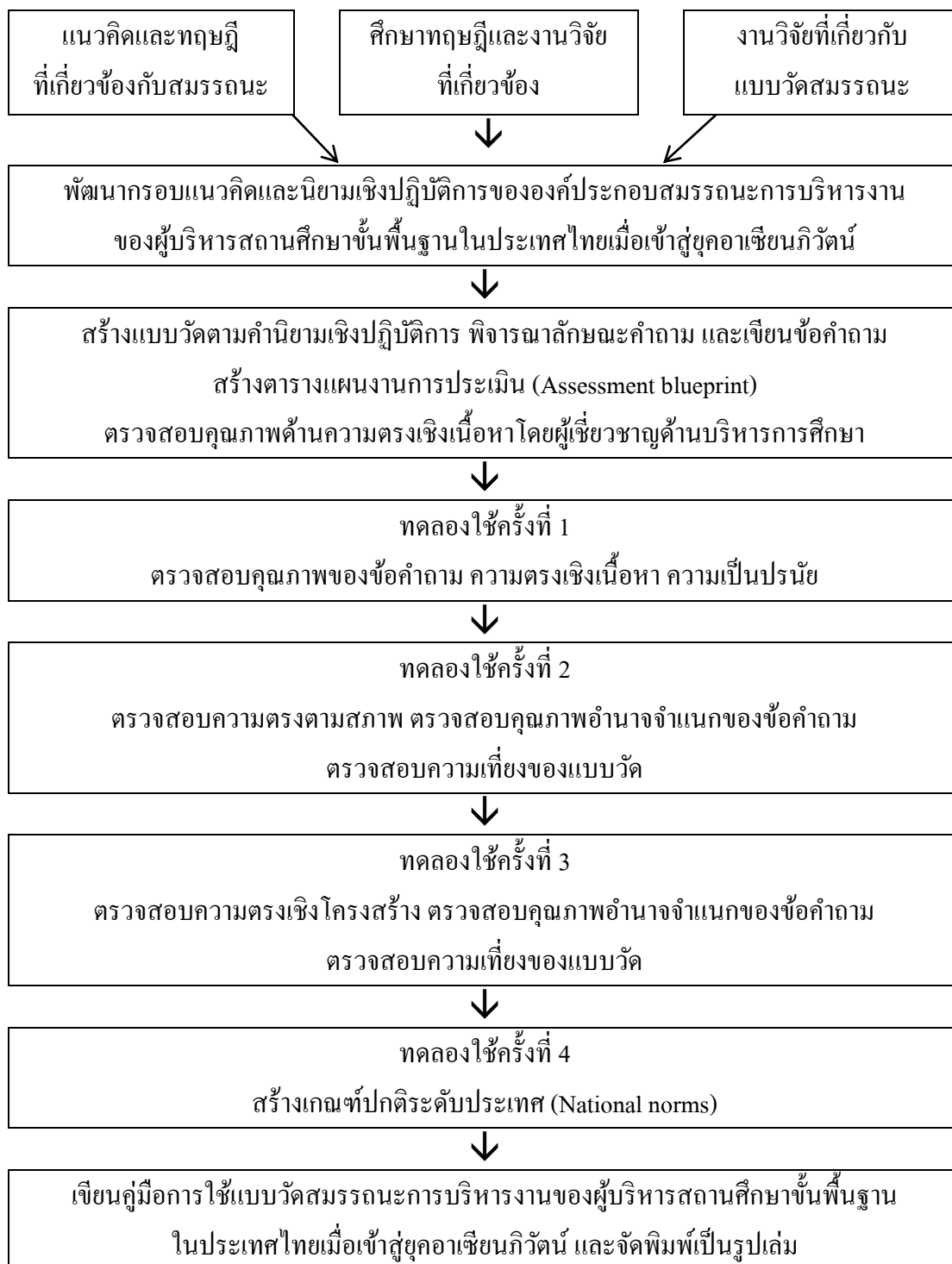
3.3 วิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบวัดทั้งหมด โดยคำนวณความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient)

4. การทดลองใช้ครั้งที่ 4 ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้ในแต่ละกลุ่มและองค์ประกอบ จัดพิมพ์เป็นแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015 นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติวิทยาระดับประเทศ (National norms) โดยมีกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,000 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 893 คน และเพศหญิง จำนวน 107 คน

ขั้นที่ 4 เขียนคู่มือแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015 ได้จากการนำข้อมูลที่นำแบบวัดไปใช้จริง มาประเมินสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015 มาแปลผลตามคู่มือการใช้ โดยโครงสร้างคู่มือ ประกอบด้วยรายละเอียดของหัวข้อต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมาย
2. คำนิยามเชิงปฏิบัติการ
3. โครงสร้างของแบบวัด
4. การพัฒนาแบบวัด
5. วิธีตรวจให้คะแนน
6. การแปลความหมายคะแนน
7. แบบวัด

จากการดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015 สรุปได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

ตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเองโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ติดต่อโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดวันเวลาในการวัดสมรรถนะการบริหารงาน

3. เตรียมแบบวัดในแต่ละครั้ง วางแผนในการดำเนินการวัดสมรรถนะการบริหารงาน และผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการวัดด้วยตนเอง

4. อธิบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ และผลประโยชน์ที่ได้จากการทำแบบวัด

5. อธิบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าใจขั้นตอนการดำเนินการทำแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกวีตัน และวิธีการตอบก่อนที่จะให้เริ่มต้นทำ

6. นำแบบวัดไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

6.1 นำแบบวัดไปทดลองใช้ครั้งที่ 1 กับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความเป็นปรนัย

6.2 นำแบบวัดจากการทดลองใช้ครั้งที่ 1 ที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 กับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 380 คน โดยเป็นเพศชาย 343 คน และเพศหญิง 37 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบวัด ดังนี้

6.2.1 ตรวจสอบความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) ของแบบวัด ทำได้โดยการนำคะแนนที่ได้จากการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปเปรียบเทียบกับระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพที่เป็นจริงที่สังเกตเห็นในปัจจุบัน ถ้ามีความสัมพันธ์หรือสอดคล้องกันก็แสดงว่า เครื่องมือมีความเที่ยงตรงตามสภาพสูง

6.2.2 ตรวจสอบคุณภาพอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยใช้ดัชนีวิเคราะห์แบบเทคนิค 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ คัดข้อคำถามที่ดี คือ ข้อที่มี t -value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.3 ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ โดยคำนวณความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient)

6.3 การทดลองใช้ครั้งที่ 3 กับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,130 คน โดยเป็นเพศชาย 1,009 คน และเพศหญิง 121 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบวัด ดังนี้

6.3.1 ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสี่

6.3.2 ตรวจสอบคุณภาพอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยใช้ดัชนีวิเคราะห์แบบเทคนิค 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ หากอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายชื่อคัดข้อคำถามที่ดี คือ ข้อที่มี t -value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3.3 ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ โดยคำนวณความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient)

6.4 ทดลองใช้ครั้งที่ 4 กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน จำนวน 1,000 คน โดยเป็นเพศชาย 893 คน และเพศหญิง 107 คน เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ (National norms)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

ในการพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ มีวิธีการวิเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ประกอบด้วย

1.1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าสัดส่วนความตรงรายชื่อ (CVR) นำมาหาค่าเฉลี่ย เป็นค่าดัชนีบ่งชี้ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดทั้งฉบับ (Content validity index: CVI) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$CVR_i = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

เมื่อ CVR_i = ค่าสัดส่วนความตรงเชิงเนื้อหาของข้อสอบที่ i
 n_e = จำนวนผู้ตัดสินที่ตัดสินว่าข้อคำถามนั้น วัดเนื้อหาที่จำเป็น
 N = จำนวนผู้ตัดสินทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาค่า CVR_i

CVR_i มีค่าเป็นลบ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญน้อยกว่าครึ่งหนึ่งประเมินเนื้อหา
ของข้อคำถามว่าจำเป็น
 CVR_i มีค่าเป็นศูนย์ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญครึ่งหนึ่งประเมินเนื้อหาของข้อคำถาม
ว่าจำเป็น
 CVR_i มีค่า 0-0.99 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมากกว่าครึ่งหนึ่งประเมินเนื้อหา
ของข้อคำถามว่าจำเป็น
 CVR_i มีค่าเป็นหนึ่ง หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดประเมินเนื้อหาของข้อคำถาม
ว่าจำเป็น

จากนั้นนำค่า CVR_i ที่ได้เป็นค่าส่วนความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ มาหาค่าเฉลี่ย
เป็นดัชนีบ่งชี้ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี ๖๓๓๓ (CVI) โดยหาได้จากสูตร

$$CVI = \frac{\sum CVR_i}{N}$$

เมื่อ CVI = ดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด
 N = จำนวนข้อคำถามทั้งหมดของแบบวัด

เกณฑ์การพิจารณาค่า CVI

CVI มีค่าเป็นลบ หมายถึง โดยเฉลี่ยผู้เชี่ยวชาญน้อยกว่าครึ่งหนึ่งประเมิน
เนื้อหาของข้อคำถามว่าจำเป็น
 CVI มีค่าเป็นศูนย์ หมายถึง โดยเฉลี่ยผู้เชี่ยวชาญครึ่งหนึ่งประเมินเนื้อหา
ของข้อคำถามว่าจำเป็น
 CVI มีค่า 0-0.99 หมายถึง โดยเฉลี่ยผู้เชี่ยวชาญมากกว่าครึ่งหนึ่งประเมิน
เนื้อหาของข้อคำถามว่าจำเป็น
 CVI มีค่าเป็นหนึ่ง หมายถึง โดยเฉลี่ยผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดประเมินเนื้อหา
ของข้อคำถามว่าจำเป็น

1.1.2 ความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) เป็นการประเมินสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภวัตน์ที่แตกต่างระหว่างกลุ่มตามทฤษฎี คำนวณได้จากสูตรค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2549, หน้า 259-261)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าอำนาจจำแนก
	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนของแบบที่สร้างขึ้น
	$\sum y$	แทน	ผลรวมคะแนนของแบบวัดที่มาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแบบวัดที่สร้างขึ้นแต่ละคนยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแบบวัดที่มีคุณภาพแต่ละคนยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณแบบวัดระหว่างคะแนนของแบบวัดที่สร้างขึ้นกับคะแนนของแบบวัดที่มาตรฐาน
	N	แทน	จำนวนนักเรียนที่ทำแบบวัดความมีน้ำใจนักกีฬา

1.1.3 ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภวัตน์ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน และกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน เป็นไปตามโมเดลที่กำหนดไว้หรือไม่ พิจารณาค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index: GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: $AGFI$) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square error of approximation: $RMSEA$) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL สูตรที่ใช้คำนวณ (Schumacker & Lomax, 2010)

$$\chi^2 = (n-1) F [S, \Sigma (\theta)]$$

เมื่อ χ^2	แทน	ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$F[S, \Sigma(\theta)]$	แทน	ค่าต่ำสุดของความแตกต่างของโมเดล จากพารามิเตอร์ θ

ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index: *GFI*) มีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$GFI = 1 - \left[\frac{\chi^2_{model}}{\chi^2_{null}} \right]$$

$$AGFI = 1 - \left[\left(\frac{df_{null}}{df_{model}} \right) (1 - GFI) \right]$$

เมื่อ <i>GFI</i>	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
<i>AGFI</i>	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
χ^2_{model}	แทน	Maximum likelihood ratio chi-square ของโมเดล ตามสมมติฐาน
χ^2_{null}	แทน	Chi-square ของโมเดลพื้นฐาน
df_{model}	แทน	Degree of freedom ของโมเดลตามสมมติฐาน
df_{null}	แทน	Degree of freedom ของโมเดลพื้นฐาน

ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative fit index: *CFI*)

(Schumacker & Lomax, 2010)

$$CFI = 1 - \left[\frac{\chi^2_{model} - df_{model}}{\chi^2_{null} - df_{null}} \right]$$

เมื่อ χ^2_{model}	แทน	Maximum likelihood ratio chi-square
χ^2_{null}	แทน	Chi-square ของโมเดลพื้นฐาน
df_{model}	แทน	Degree of freedom ของโมเดลตามสมมติฐาน
df_{null}	แทน	Degree of freedom ของโมเดลพื้นฐาน

ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square error of approximation: *RMSEA*)

$$RMSEA = \sqrt{\frac{[\chi^2_{model} - df_{model}]}{[(N-1) df_{model}]}}$$

เมื่อ	$RMSEA$	แทน	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ
	χ^2_{model}	แทน	Maximum likelihood ratio chi-square ของโมเดลตามสมมติฐาน
	df_{model}	แทน	Degree of freedom ของโมเดลตามสมมติฐาน
	df_{null}	แทน	Degree of freedom ของโมเดลพื้นฐาน

1.2 การตรวจสอบอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ โดยวิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์อำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$t = \frac{\overline{X}_H - \overline{X}_L}{(S^2_H + S^2_L) / N}$$

โดย	t	แทน	อำนาจจำแนก
	\overline{X}_H	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อของกลุ่มสูง
	\overline{X}_L	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อของกลุ่มต่ำ
	S^2_H	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มสูง
	S^2_L	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือต่ำ

1.3 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี ๖๓ โดยคำนวณความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right]$$

โดย	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อ
	S^2_i	แทน	ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S^2_t	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ (National norms) ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนทวิตัน ดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 การใช้คำนวณตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์

$$PR = \frac{100 (Cf_L + \frac{1}{2} f_P)}{N}$$

เมื่อ PR แทน ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์
 Cf_L แทน ความถี่สะสมของคะแนนที่อยู่ต่ำกว่าคะแนนนั้น
 f_P แทน ความถี่สะสมของคะแนนที่จะหา
 N แทน จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การให้ระดับคะแนนโดยใช้สเตนิน (Stanine score)

คะแนนมาตรฐานสเตนิน (Stanine score) แบ่งสัดส่วนการกระจายออกเป็น 9 ชั้น โดยไล่ตั้งแต่ระดับชั้นที่ 1 ถึง 9 คะแนนมาตรฐานชนิดนี้มีค่าเฉลี่ยเป็น 5 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 2 แต่ละสเตนินจะมีความกว้างเป็นครึ่งหนึ่งของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ยกเว้นสเตนินที่ 1 และที่ 9 โดยมีสูตรดังนี้ (โกเมศ แสงสร, 2553, หน้า 176)

$$\text{Stanine} = 2Z + 5$$

การให้คะแนนมาตรฐานสเตนิน ดำเนินการได้ดังนี้

- 1) คำนวณหาจำนวนคนที่อยู่ในแต่ละสเตนิน โดยเทียบจากเปอร์เซ็นต์ของพื้นที่ของสเตนินนั้น ๆ จากโค้งปกติ
- 2) เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย
- 3) หาความถี่ของแต่ละคะแนน
- 4) หามัธยฐาน
- 5) จัดคะแนนให้อยู่ในแต่ละสเตนิน โดยเริ่มพิจารณาสเตนินที่ 5 ก่อนพยายามปรับจำนวนคนในแต่ละสเตนินให้ใกล้เคียงกับจำนวนที่คำนวณไว้ในข้อ 1
- 6) กำหนดจำนวนระดับคะแนนว่าจะให้กี่ระดับ ไม่จำเป็นต้องให้ระดับคะแนน 5 ระดับทุกครั้งไป

วิธีที่ใช้ในการแปลงคะแนนมาตรฐานสเตไนน์มักจะเทียบจากตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ โดยปัดจุดทศนิยมให้เป็นจำนวนเต็ม ซึ่งอาจแสดงค่าโดยประมาณตามตารางการแปลงคะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เปอร์เซ็นต์ไทล์	สเตไนน์
4.00 หรือน้อยกว่า	1
มากกว่า 4.00 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 11.00	2
มากกว่า 11.00 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 23.00	3
มากกว่า 23.00 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 40.00	4
มากกว่า 40.00 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 60.00	5
มากกว่า 60.00 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 77.00	6
มากกว่า 77.00 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 89.00	7
มากกว่า 89.00 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 96.00	8
มากกว่า 96.00	9

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562 โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อสร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562 2) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562 โดยตรวจสอบความตรง (Validity) ได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) และวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) และ 3) เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ (National norms) ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562 ที่สร้างขึ้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562

1. การทดลองใช้ครั้งที่ 1

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

2. การทดลองใช้ครั้งที่ 2

2.1 ผลการตรวจสอบความตรงตามสภาพ

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและความเที่ยง

3. การทดลองใช้ครั้งที่ 3

3.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและความเที่ยง

ตอนที่ 3 ผลการสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ (National norms) ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562

ตอนที่ 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการใช้แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ในครั้งนี้ขึ้น สำหรับผู้ใช้แบบวัดสมรรถนะ
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์
สามารถดำเนินการวัดสมรรถนะการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำผลการวัดไปใช้
ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย
ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
sk	แทน	ค่าความเบ้
ku	แทน	ค่าความโด่ง
χ^2	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง ไค-สแควร์
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การทำนาย
df	แทน	องศาอิสระ
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
$AGFI$	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว
RMR	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
$RMSEA$	แทน	ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ
CFI	แทน	ค่าดัชนีเปรียบเทียบ
SE	แทน	ค่าความเคลื่อนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที
CVR_i	แทน	ค่าสัดส่วนความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ
CVI	แทน	ค่าดัชนีบงชี้ความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ
IOC	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้อง

r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
KMO	แทน	ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy

สัญลักษณ์แทนตัวแปร

COM	แทน	สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกวีตัน
CC	แทน	สมรรถนะหลัก
MC	แทน	สมรรถนะการบริหารงาน
AC	แทน	สมรรถนะอาเซียน
AM	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์
SM	แทน	การบริการที่ดี
AD	แทน	การพัฒนาวิชาการ
TW	แทน	การทำงานเป็นทีม
LS	แทน	การมีภาวะผู้นำ
AT	แทน	การคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมนทัศน์
CI	แทน	การสื่อสารและการจูงใจ
CD	แทน	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
VI	แทน	การมีวิสัยทัศน์
DS	แทน	การบังคับบัญชา
SK	แทน	ความรู้พิเศษ
AV	แทน	ค่านิยมอาเซียน
DC	แทน	ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์
FA	แทน	ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
SE	แทน	ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน
GE	แทน	คุณธรรมจริยธรรมสากล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการสร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกวีตัน

ผลในการสร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์ มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

ผู้วิจัยสร้างแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์ โดยมีโครงสร้างเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ จำนวน 3 ฉบับ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 113 ข้อ โดยแบ่งสารบบออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core competencies) กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน (Management competencies) และกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน (ASEAN competencies) มีจำนวน 16 องค์ประกอบ แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา และปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ โดยได้วิเคราะห์หาดัชนีบ่งชี้ความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ทั้งฉบับ ผลดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวนข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ CVR_i และ CVI

แบบวัด	จำนวนข้อคำถามทั้งหมด	จำนวนข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์	CVR_i	CVI
ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก	43	42	.20-1.00	.97
ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน	40	39	.20-1.00	.98
ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน	30	29	.20-1.00	.96
รวม	113	110	.20-1.00	.96-.98

จากตารางที่ 11 พบว่า แบบวัดทั้ง 3 ฉบับ จำนวนข้อทั้งหมด 113 ข้อ มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 110 ข้อ โดยมีค่าสัดส่วนความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (CVR_i) อยู่ระหว่าง .20-1.00 และค่าดัชนีบ่งชี้ความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (CVI) อยู่ระหว่าง .96-.98 ดังนั้น ข้อสอบทั้ง 110 ข้อผ่านเกณฑ์ จึงมีความตรงเชิงเนื้อหา

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์

การทดลองใช้ครั้งที่ 1

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบวัดทั้ง 3 ฉบับ มาทดลองใช้ครั้งที่ 1 กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ได้แก่ ความเหมาะสมของภาษา ความเป็นปรนัยของข้อคำถาม โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานว่าอ่านข้อคำถามได้เข้าใจหรือไม่ คำถามที่ใช้ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสับสนในการแปลความหมายหรือไม่ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบวัดเข้าใจหรือไม่ มีความผิดพลาดในการพิมพ์ข้อความหรือไม่ นำข้อคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมาปรับปรุงข้อคำถามให้รัดกุมยิ่งขึ้น ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวนข้อคำถามที่ผ่านการพิจารณาความเหมาะสมของภาษา ความเป็นปรนัยของข้อคำถาม

แบบวัด	จำนวนข้อคำถาม ทั้งหมด	จำนวนข้อคำถาม ที่ผ่านเกณฑ์	IOC
ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก	42	39	.27-1.00
ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน	39	38	.07-1.00
ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน	29	28	.53-1.00
รวม	110	105	.07-1.00

จากตารางที่ 12 พบว่า แบบวัดทั้ง 3 ฉบับ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 110 ข้อ มีข้อคำถามที่ผ่านการพิจารณาความเหมาะสมของภาษา ความเป็นปรนัยของข้อคำถาม จากผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 105 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .27-1.00 ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .07-1.00 และฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .53-1.00 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รวมทั้ง 3 ฉบับ อยู่ระหว่าง .07-1.00

การทดลองใช้ครั้งที่ 2

1. ผลการตรวจสอบความตรงตามสภาพ (Concurrent validity)

ผู้วิจัยนำแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015 ไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 380 คน โดยเป็นเพศชาย 343 คน และเพศหญิง 37 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2561 ทำให้ได้จากการนำคะแนนที่ได้จากการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก และฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้บริหารจากโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ด้วยระบบ e-Training (Upgrading teacher qualification through the whole system: UTQ) ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าความตรงตามสภาพของแบบวัด

แบบวัด	r_{xy}
ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก	.91
ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน	.93
ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน	.89

จากตารางที่ 13 พบว่า แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2561 สามารถวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตรงตามสภาพจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) เท่ากับ .91 ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) เท่ากับ .93 และฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) เท่ากับ .89

2. ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและความเที่ยง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยใช้ดัชนีวิเคราะห์แบบเทคนิค 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ หากอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ คัดข้อคำถามที่ดี คือ ข้อที่มี t -value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามเกณฑ์ของเอ็ดเวิร์ด (Edwards, 1957, p. 153 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539, หน้า 216) โดยถือว่าถ้า t -value มีค่ามากกว่า 1.75 ขึ้นไป เป็นข้อที่มีอำนาจจำแนกใช้ได้ และแสดงผลวิเคราะห์การหาความเที่ยงของแบบวัดตามประเภทของสมรรถนะ และทั้งฉบับ โดยคำนวณความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) ได้ผลดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม ของแบบวัดฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		<i>t</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	
1	3.884	1.235	3.022	.785	3.745*
2	4.125	.852	3.863	.714	5.236*
3	4.022	.756	3.662	.689	6.325*
4	4.503	.769	3.855	.852	3.485*
5	3.985	.970	3.023	.812	4.213*
6	4.755	.660	3.455	.852	5.369*
7	4.633	.658	3.235	.698	3.458*
8	4.551	.972	3.451	.785	3.589*
9	4.882	.875	3.524	1.002	4.258*
10	3.976	.958	3.015	.563	6.325*
11	4.779	1.372	3.558	.774	8.259*
12	4.682	.874	3.219	.752	5.551*
13	4.063	.695	3.416	.529	5.369*
14	4.582	.879	3.215	.895	5.102*
15	4.281	.785	3.142	.952	4.258*
16	4.192	.714	3.253	.687	6.325*
17	3.873	.689	3.044	.660	7.889*
18	3.956	.852	3.087	.658	3.120*
19	4.582	.745	3.205	.972	3.854*
20	4.735	.798	3.352	.875	3.996*
21	4.361	.748	3.623	.958	4.523*
22	4.572	.952	3.215	1.372	3.663*
23	3.830	.874	3.225	.874	3.588*
24	3.583	.695	3.041	.695	3.205*
25	3.968	.879	3.092	.785	4.582*
26	4.586	.785	3.220	.714	5.369*

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		<i>t</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	
27	4.383	.714	3.053	1.089	5.983*
28	4.191	.689	3.085	.852	3.452*
29	4.234	.852	3.364	.812	6.025*
30	4.745	.812	3.331	.852	7.236*
31	4.452	.852	3.236	.985	3.225*
32	4.628	.698	3.255	.741	3.852*
33	4.890	.785	3.119	.852	3.102*
34	3.962	.741	3.250	.689	4.102*
35	3.876	.785	3.112	.885	8.021*
36	3.651	.984	3.014	.847	3.669*
37	3.662	.874	3.065	.852	6.258*
38	3.515	.632	3.085	.741	3.782*
39	4.855	.985	3.154	.788	5.669*

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.515 ถึง 4.890 และกลุ่มต่ำมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.015 ถึง 3.863 และมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.102 ถึง 8.259

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม ของแบบวัดฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		<i>t</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	
1	4.568	.653	4.011	.653	5.214*
2	3.889	.852	3.001	.589	6.025*
3	4.872	.698	3.253	.698	7.236*

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		<i>t</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	
4	4.258	.785	3.020	.853	3.225*
5	4.369	.741	3.258	.741	3.852*
6	4.120	.785	3.201	.785	3.102*
7	4.366	.984	3.012	.984	4.102*
8	4.102	.874	3.338	.874	8.021*
9	4.110	.632	3.221	.632	3.669*
10	3.583	.812	3.025	1.250	6.258*
11	3.968	.589	3.001	.812	3.225*
12	4.586	.698	3.005	.589	3.852*
13	4.383	1.785	3.211	.698	3.152*
14	4.191	.741	3.266	1.235	4.102*
15	4.234	.785	3.352	.741	5.223*
16	4.745	.984	3.214	.785	3.221*
17	4.452	.874	3.025	.984	3.104*
18	4.628	.632	3.014	.874	4.125*
19	4.890	1.250	3.210	.632	3.258*
20	3.962	.893	3.021	.523	3.225*
21	3.876	.589	3.012	.547	3.852*
22	3.651	.638	3.007	.632	3.184*
23	3.669	.778	3.025	.887	4.102*
24	3.699	.635	3.014	.589	4.225*
25	4.258	.652	3.025	.638	4.852*
26	4.125	1.002	3.015	.778	3.442*
27	4.588	1.352	3.021	.635	4.552*
28	4.378	.568	3.025	.589	3.251*
29	4.258	.638	3.047	.638	4.225*

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		<i>t</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	
30	4.369	.588	3.065	.778	5.852*
31	4.528	.775	3.041	.635	4.152*
32	4.258	.635	3.052	.652	5.182*
33	4.632	.652	3.023	.893	3.225*
34	4.758	.525	3.045	.589	4.852*
35	4.258	1.225	3.025	.638	6.142*
36	4.369	.568	3.014	.778	4.162*
37	4.258	.638	3.026	.635	3.225*
38	3.694	.578	3.014	.652	3.110*

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.583 ถึง 4.890 และกลุ่มต่ำมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.001 ถึง 4.011 และมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.102 ถึง 8.021

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม ของแบบวัดฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		<i>t</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	
1	3.699	.775	3.011	.635	4.223*
2	4.258	.635	3.052	.652	3.215*
3	4.125	.652	3.023	.893	5.852*
4	4.588	.525	3.045	.589	4.102*
5	4.378	1.225	3.025	.638	5.102*
6	4.258	.568	3.014	.778	3.225*
7	4.369	.638	3.026	.635	4.852*

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		<i>t</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	
8	4.528	.578	3.014	.652	6.102*
9	4.258	.568	3.004	.568	3.006*
10	4.632	.638	3.025	.638	3.225*
11	4.234	.588	3.258	.578	4.110*
12	4.745	.775	3.018	.568	4.215*
13	4.452	.635	3.320	.588	4.852*
14	4.628	.652	3.220	.775	4.102*
15	4.890	.487	3.124	.635	3.152*
16	3.962	.638	3.251	.652	3.225*
17	3.876	.588	3.221	.568	3.852*
18	3.651	.775	3.001	.638	5.122*
19	3.699	.635	3.063	.578	4.132*
20	4.258	.652	3.154	.578	4.215*
21	4.125	.775	3.114	.568	5.852*
22	4.588	.635	3.021	.638	4.102*
23	4.378	.652	3.258	.588	4.102*
24	4.258	.568	3.014	.775	5.225*
25	4.369	.638	3.552	.635	5.852*
26	3.589	.655	3.231	.652	4.102*
27	4.258	1.004	3.211	1.545	3.182*
28	4.632	.879	3.251	.523	5.123*

**p* < .05

จากตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.651 ถึง 4.890 และกลุ่มต่ำมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.001 ถึง 3.552 และมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.006 ถึง 6.102

ตารางที่ 17 ค่าความเที่ยงของแบบวัดตามประเภทของสมรรถนะทั้งฉบับ

สมรรถนะ	จำนวนข้อ	ค่าความเที่ยง
หลัก	39	.98
การบริหารงาน	38	.97
อาเซียน	28	.95
แบบวัดทั้งฉบับ	105	.94

จากตารางที่ 17 พบว่า แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภวัตน์มีค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) ในประเภทของแบบวัดสมรรถนะหลักมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 แบบวัดสมรรถนะการบริหารมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 แบบวัดสมรรถนะอาเซียนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 และแบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94

การทดลองใช้ครั้งที่ 3

จากการทดลองใช้ครั้งที่ 2 มีข้อสอบเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 105 ข้อ ผู้วิจัยนำข้อสอบทั้ง 105 ข้อ มาใช้ทดลองแบบวัดครั้งที่ 3 เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order confirmatory factor analysis) และตรวจสอบความเที่ยง โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานใน 6 ภูมิภาค รวมจังหวัดที่สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 32 จังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,130 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1,009 คน และเพศหญิง จำนวน 121 คน

ในการวิเคราะห์ส่วนนี้ แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง 2) การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามโดยใช้ดัชนีวิเคราะห์แบบเทคนิค 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ หากอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ คัดข้อคำถามที่ดี คือ ข้อที่มี t -value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับ โดยคำนวณความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) นำเสนอดังต่อไปนี้

1. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order confirmatory factor analysis) โดยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและแจกแจงของกลุ่มตัวอย่าง คือ สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ และตรวจสอบ

ความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity และค่าความน่าจะเป็น นอกจากนี้ยังพิจารณาจากค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) ซึ่งถ้าค่า KMO ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จะมีความเหมาะสมที่จะนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 114) ผลดังแสดงได้ ดังนี้

1.1 ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและแจกแจงของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ความโด่ง ผลดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของตัวแปร

ตัวแปร	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>sk</i>	<i>ku</i>
กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก				
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM)				
1.1 AM1	3.986	.756	.222	-.570
1.2 AM2	3.995	.769	.008	-.710
1.3 AM3	3.981	.770	.032	-.300
1.4 AM4	3.974	.760	.043	-.410
1.5 AM5	3.985	.758	.022	-.490
1.6 AM6	3.995	.772	.008	-.385
1.7 AM7	3.967	.775	.057	-.650
1.8 AM8	3.985	.758	.025	.480
1.9 AM9	3.994	.772	.009	-.589
2. การบริการที่ดี (SM)				
2.1 SM1	3.968	.775	.055	-.278
2.2 SM2	3.986	.756	.022	-.417
2.3 SM3	3.994	.769	.009	-.111

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>sk</i>	<i>ku</i>
2.4 SM4	3.980	.770	.033	.574
2.5 SM5	3.976	.760	.040	.178
2.6 SM6	3.989	.758	.018	-.632
3. การพัฒนาวิชาการ (AD)				
3.1 AD1	3.969	.776	.052	-.478
3.2 AD2	3.987	.757	.021	-.258
3.3 AD3	3.992	.769	.012	-.144
3.4 AD4	3.977	.768	.038	.425
3.5 AD5	3.974	.758	.043	.314
3.6 AD6	3.985	.757	.024	-.258
3.7 AD7	3.993	.772	.011	-.185
3.8 AD8	3.707	.771	.556	-.550
3.9 AD9	3.726	.784	.522	-.141
4. การทำงานเป็นทีม (TW)				
4.1 TW1	3.723	.784	.530	-.145
4.2 TW2	3.966	.777	.058	-.469
4.3 TW3	3.992	.769	.014	-.185
4.4 TW4	3.977	.770	.039	-.574
4.5 TW5	3.970	.759	.049	-.314
4.6 TW6	3.982	.759	.029	-.125
4.7 TW7	3.990	.758	.017	-.156
4.8 TW8	3.703	.772	.564	.224
4.9 TW9	3.984	.771	.026	.148
5. การมีภาวะผู้นำ (LS)				
5.1 LS1	3.960	.779	.069	-.478
5.2 LS2	3.977	.757	.038	-.236
5.3 LS3	3.985	.768	.026	-.156

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>sk</i>	<i>ku</i>
5.4 LS4	3.969	.760	.050	-.334
5.5 LS5	3.981	.759	.031	-.452
5.6 LS6	4.001	.773	-.003	-.324
กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน				
1. การคิดวิเคราะห์ และการคิด				
เชิงมนทัศน์ (AT)				
1.1 AT1	3.989	.756	.018	-.748
1.2 AT2	3.995	.766	.007	-.218
1.3 AT3	3.983	.768	.029	.114
1.4 AT4	3.977	.757	.038	-.425
1.5 AT5	3.992	.756	.012	-.314
1.6 AT6	3.999	.769	.002	-.358
2. การสื่อสารและการจูงใจ (CI)				
2.1 CI1	3.967	.774	.056	-.385
2.2 CI2	3.995	.768	.008	-.450
2.3 CI3	3.980	.770	.033	-.241
2.4 CI4	3.973	.759	.044	-.478
2.5 CI5	3.986	.756	.022	-.258
2.6 CI6	3.993	.771	.011	.184
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร				
(CD)				
3.1 CD1	3.971	.773	.049	-.425
3.2 CD2	3.996	.769	.006	-.514
3.3 CD3	3.982	.767	.030	-.358
3.4 CD4	3.978	.758	.035	-.385
3.5 CD5	3.991	.756	.015	-.450
3.6 CD6	4.000	.768	-.002	.241

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>sk</i>	<i>ku</i>
4. การมีวิสัยทัศน์ (VI)				
4.1 VI1	3.969	.776	.052	.478
4.2 VI2	3.977	.756	.037	-.258
4.3 VI3	3.985	.768	.026	-.444
4.4 VI4	3.973	.772	.046	-.225
4.5 VI5	3.970	.761	.049	-.214
4.6 VI6	3.986	.773	.023	-.258
5. การบังคับบัญชา (DS)				
5.1 DS1	3.978	.774	.037	-.285
5.2 DS2	3.988	.763	.019	-.150
5.3 DS3	3.983	.775	.029	-.241
5.4 DS4	3.997	.761	.004	-.378
5.5 DS5	3.967	.766	.056	-.558
5.6 DS6	3.988	.758	.019	-.344
5.7 DS7	3.985	.770	.020	-.445
5.8 DS8	3.984	.756	.026	-.347
6. ความรู้พิเศษ (SK)				
6.1 SK1	3.953	.779	.082	-.358
6.2 SK2	3.965	.762	.058	-.285
6.3 SK3	3.971	.772	.049	-.150
6.4 SK4	3.957	.763	.072	-.241
6.5 SK5	3.965	.762	.058	-.147
6.6 SK6	3.976	.776	.041	.152
กลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน				
1. ค่านิยมอาเซียน (AV)				
1.1 AV1	3.996	.769	.006	-.285
1.2 AV2	3.979	.770	.035	-.150

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>sk</i>	<i>ku</i>
1.3 AV3	3.988	.758	.019	-.141
1.4 AV4	3.994	.771	.009	-.278
2. ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (DC)				
2.1 DC1	3.958	.773	.072	.115
2.2 DC2	3.979	.754	.034	-.250
2.3 DC3	3.986	.769	.023	-.141
2.4 DC4	3.972	.760	.046	-.278
2.5 DC5	3.982	.759	.030	-.558
2.6 DC6	3.991	.762	.015	.284
3. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA)				
3.1 FA1	3.985	.765	.024	-.185
3.2 FA2	3.971	.768	.048	-.240
3.3 FA3	3.965	.759	.058	-.441
3.4 FA4	3.979	.756	.034	-.378
3.5 FA5	3.988	.769	.020	-.358
3.6 FA6	3.963	.772	.062	-.284
4. พักยะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE)				
4.1 SE1	3.929	.778	.124	-.585
4.2 SE2	3.933	.772	.115	-.550
4.3 SE3	3.928	.782	.126	-.341
4.4 SE4	3.912	.775	.153	-.778
4.5 SE5	3.921	.769	.135	-.558
4.6 SE6	3.946	.770	.094	-.284

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>sk</i>	<i>ku</i>
5. คุณธรรมจริยธรรมสากล (GE)				
5.1 GE1	3.961	.789	-.039	-.650
5.2 GE2	4.013	.760	-.022	-.441
5.3 GE3	4.000	.770	-.011	-.578
5.4 GE4	3.999	.766	.001	-.554
5.5 GE5	3.978	.768	.036	.347
5.6 GE6	3.996	.764	.006	-.781

จากตารางที่ 18 พบว่า องค์กรประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร AM1-AM9 มีค่าตั้งแต่ 3.967 ถึง 3.995 ตัวแปร SM1-SM6 มีค่าตั้งแต่ 3.976 ถึง 3.994 ตัวแปร AD1-AD9 มีค่าตั้งแต่ 3.707 ถึง 3.993 ตัวแปร TW1-TW9 มีค่าตั้งแต่ 3.703 ถึง 3.992 และตัวแปร LS1-LS6 มีค่าตั้งแต่ 3.960 ถึง 4.001 องค์กรประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร AT1-AT6 มีค่าตั้งแต่ 3.977 ถึง 3.999 ตัวแปร CII-CI6 มีค่าตั้งแต่ 3.967 ถึง 3.995 ตัวแปร CD1-CD6 มีค่าตั้งแต่ 3.971 ถึง 4.000 ตัวแปร VII-VI6 มีค่าตั้งแต่ 3.969 ถึง 3.986 ตัวแปร DS1-DS8 มีค่าตั้งแต่ 3.967 ถึง 3.997 และตัวแปร SK1-SK6 มีค่าตั้งแต่ 3.953 ถึง 3.976 และ องค์กรประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร AV1-AV4 มีค่าตั้งแต่ 3.979 ถึง 3.996 ตัวแปร DC1-DC6 มีค่าตั้งแต่ 3.958 ถึง 3.991 ตัวแปร FA1-FA6 มีค่าตั้งแต่ 3.965 ถึง 3.988 ตัวแปร SE1-SE6 มีค่าตั้งแต่ 3.912 ถึง 3.946 และตัวแปร GE1-GE6 มีค่าตั้งแต่ 3.961 ถึง 4.013

เมื่อพิจารณาความเบ้ หรือขนาดความไม่สมมาตรของการแจกแจง พบว่า องค์กรประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก มีค่าความเบ้ตั้งแต่ -.003 ถึง .564 โดยมีตัวแปรที่มีลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) จำนวน 38 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรเหล่านี้ส่วนใหญ่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และมีตัวแปรที่มีลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) จำนวน 1 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรนี้สูงกว่าค่าเฉลี่ย องค์กรประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน มีค่าความเบ้ตั้งแต่ -.002 ถึง .082 โดยมีตัวแปรที่มีลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) จำนวน 37 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรเหล่านี้ส่วนใหญ่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และมีตัวแปรที่มีลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) จำนวน 1 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรนี้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และองค์กรประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน มีค่าความเบ้ตั้งแต่ -.039 ถึง .153 โดยมีตัวแปรที่มีลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) จำนวน

25 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรเหล่านี้ส่วนใหญ่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และมีตัวแปรที่มีลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) จำนวน 3 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรเหล่านี้สูงกว่าค่าเฉลี่ย โดยยึดเกณฑ์การพิจารณาค่าความเบ้ของรันยอน, โคลแมน, และพิตเทนเจอร์ (Runyon, Coleman, & Pittenger, 1996, pp. 154-160) เสนอไว้ว่า ถ้าค่าความเบ้อยู่ระหว่าง $-.50$ และ $.50$ ถือได้ว่า การแจกแจงยังเป็นโค้งปกติ

เมื่อพิจารณาความโค้ง หรือขนาดความไม่สมมาตรของการแจกแจง พบว่า องค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก มีค่าความโค้งตั้งแต่ $-.574$ ถึง $.710$ โดยมีตัวแปรที่มีค่าความโค้งเป็นบวก จำนวน 10 ตัว และมีตัวแปรที่มีค่าความโค้งเป็นลบ จำนวน 29 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายมาก องค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน มีค่าความโค้งตั้งแต่ $-.748$ ถึง $.478$ โดยมีตัวแปรที่มีค่าความโค้งเป็นบวก จำนวน 5 ตัว และมีตัวแปรที่มีค่าความโค้งเป็นลบ จำนวน 33 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายมาก และองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน มีค่าความโค้งตั้งแต่ $-.781$ ถึง $.347$ โดยมีตัวแปรที่มีค่าความโค้งเป็นบวก จำนวน 3 ตัว และมีตัวแปรที่มีค่าความโค้งเป็นลบ จำนวน 25 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายมาก โดยยึดเกณฑ์การพิจารณาค่าความโค้งที่เหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบคือ มีค่าอยู่ระหว่าง -3 ถึง $+3$ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 27)

1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล ที่นำไปใช้และความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้

	AM	SM	AD	TW	LS	AT	CI	CD	VI	DS	SK	AV	DC	FA	SE	GE
AM																
SM	.694**															
AD	.666**	.655**														
TW	.297**	.296**	.285**													
LS	.143**	.143**	.117**	.001**												
AT	.234**	.250**	.201**	.189**	.201**											
CI	.318**	.364**	.293**	.459**	.127**	.274**										
CD	-.017**	.018	-.012	.166**	-.173**	-.258**	.159**									
VI	.138**	.153**	.112**	.312**	-.051	.014	.309**	.353**								
DS	.037**	.053**	.030**	-.042**	.104**	-.050	-.014**	.057**	-.045							
SK	-.020	.830**	-.014	.052**	-.161**	-.190**	.077**	.135**	.019	-.068**						
AV	.341**	.371**	.290**	.336**	.135**	.260**	.436**	.064**	.207**	.003	-.009					
DC	.016**	.050	-.005	.036**	-.092**	-.013	.064**	.011	.069**	-.211**	.112**	.129**				
FA	.237**	.260**	.197**	.159**	.193**	.854**	.221**	-.218**	.008**	.003**	-.150**	.263**	-.024			
SE	.055**	.035**	.034	.039**	.078**	.102**	-.013	-.073**	.011**	.026**	-.088**	.066**	-.051	.126**		
GE	.010	.033**	.014	.099**	.001**	.016**	.089**	.099**	.090**	-.042**	.039	.083**	.077*	-.015	.156**	

** $p < .01$

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนถัดไป

1.3 ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin เป็นค่าที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) แสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) ในแต่ละองค์ประกอบ

ตัวแปร	Bartlett's test of sphericity	df	p	KMO
กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก				
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM)	794.917	21	.000	.780
การบริการที่ดี (SM)	643.258	15	.000	.755
การพัฒนาวิชาการ (AD)	857.820	36	.000	.792
การทำงานเป็นทีม (TW)	878.352	36	.000	.796
การมีภาวะผู้นำ (LS)	685.289	15	.000	.769
กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน				
การคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมโนทัศน์ (AT)	580.823	16	.000	.747
การสื่อสารและการจูงใจ (CI)	575.139	17	.000	.763
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (CD)	575.173	15	.000	.761
การมีวิสัยทัศน์ (VI)	585.454	18	.000	.741
การบังคับบัญชา (DS)	2239.829	28	.000	.706
ความรู้พิเศษ (SK)	756.968	15	.000	.781
กลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน				
ค่านิยมอาเซียน (AV)	206.152	6	.000	.650
ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (DC)	706.031	15	.000	.770
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA)	549.973	16	.000	.758
ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE)	917.760	15	.000	.792
คุณธรรมจริยธรรมสากล (GE)	656.856	14	.000	.753

** $p < .01$

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity มีค่าอยู่ระหว่าง 206.152-2239.829 ค่า df มีค่าอยู่ระหว่าง 6-36 ค่าความน่าจะเป็นของทุกตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า .01 และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) มีค่าอยู่ระหว่าง .650-.796 แสดงว่า รายการคำถามในแต่ละตัวแปรเป็นกลุ่มเดียวกัน และมีความเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 114) กล่าวไว้ว่า ถ้าค่า KMO ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จะมีความเหมาะสมที่จะนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกวีตัน มีขั้นตอนดังนี้

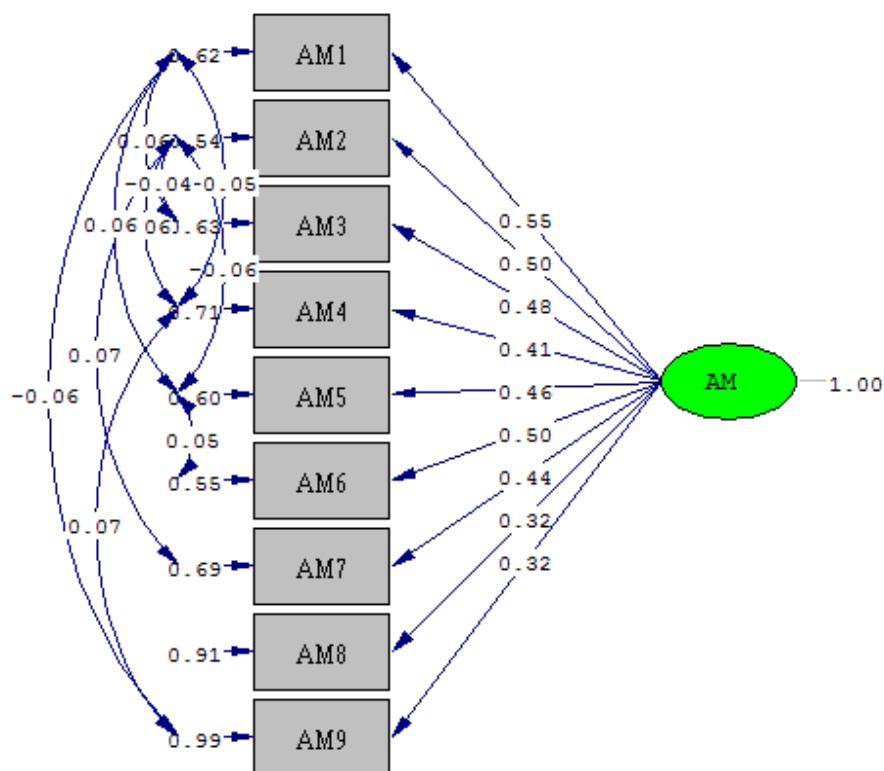
1.4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ของโมเดลการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกวีตัน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง เพื่อตรวจสอบโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกวีตัน จำแนกตามองค์ประกอบ และรายตัวแปร ปรากฏดังตารางที่ 21-36 และภาพที่ 5-20

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	SE	t	R ²
AM1	.55	.036	15.51**	.33
AM2	.50	.033	15.00**	.31
AM3	.48	.034	14.34**	.27
AM4	.41	.034	11.86**	.19
AM5	.46	.035	13.14**	.26
AM6	.50	.030	16.39**	.31
AM7	.44	.033	13.48**	.22
AM8	.32	.034	9.42**	.10
AM9	.32	.037	8.59**	.09

Chi-square = 30.53, df = 17, P-value = .02278, $RMSEA$ = .027, CFI = .98, GFI = 1.00, $AGFI$ = .99

** p < .01



Chi-Square=30.53, df=17, P-value=0.02278, RMSEA=0.027

ภาพที่ 5 โมเดลองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM)

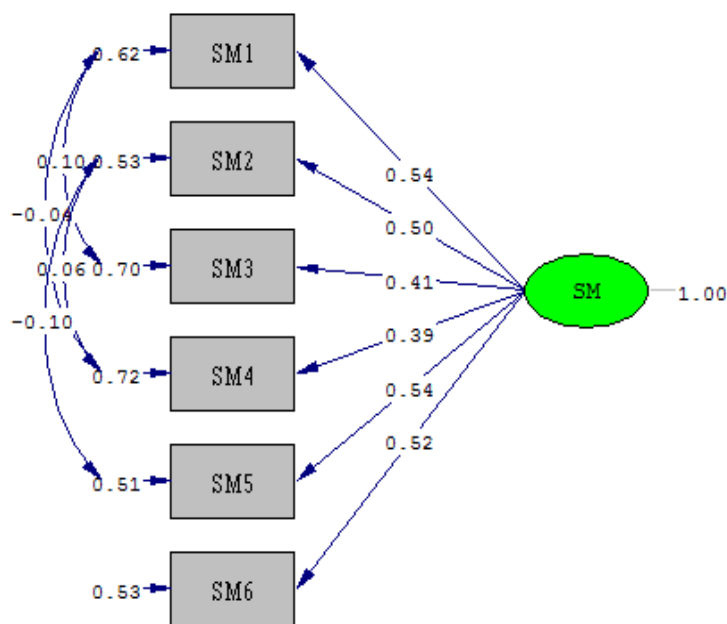
จากตารางที่ 21 และจากภาพที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM) พบว่า โมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 30.53 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .02278 ที่องศาอิสระเท่ากับ 17 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.795 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .027 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปร ทั้ง 9 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .30-.59 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลการวัดกลุ่มที่ 1
สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี (SM)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	SE	t	R ²
SM1	.54	.033	16.31**	.32
SM2	.50	.034	14.91**	.32
SM3	.41	.032	12.63**	.20
SM4	.39	.035	11.19**	.18
SM5	.54	.031	16.73**	.36
SM6	.52	.030	17.52**	.34

Chi-square = 7.01, $df = 5$, P-value = .21959, RMSEA = .019, CFI = .98, GFI = 1.00,
AGFI = 1.00

** $p < .01$



Chi-Square=7.01, $df=5$, P-value=0.21959, RMSEA=0.019

ภาพที่ 6 โมเดลองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี (SM)

จากตารางที่ 22 และภาพที่ 6 ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล การวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี (SM) พบว่า โมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 7.01 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .21959 ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.402 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .019 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปร ทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .39 ถึง .54 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี (SM) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

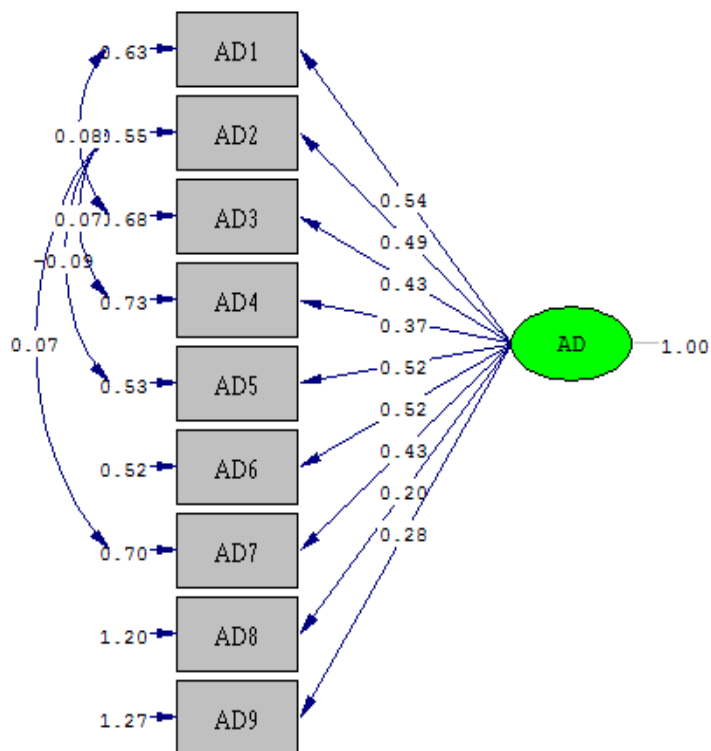
ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาวิชาการ (AD)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>R</i> ²
AD1	.54	.032	17.00**	.32
AD2	.49	.033	15.11**	.30
AD3	.43	.032	13.60**	.22
AD4	.37	.032	11.60**	.16
AD5	.52	.030	17.30**	.34
AD6	.52	.029	17.98**	.33
AD7	.44	.031	13.22**	.21
AD8	.20	.038	5.21**	.03
AD9	.28	.040	7.06**	.05

Chi-square = 42.52, *df* = 23, P-value = .00788, *RMSEA* = .027, *CFI* = .99, *GFI* = 1.00,

AGFI = 1.00

***p* < .01



Chi-Square=42.52, df=23, P-value=0.00788, RMSEA=0.027

ภาพที่ 7 โมเดลองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาวิชาการ (AD)

จากตารางที่ 23 และภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาวิชาการ (AD) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 42.52 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .00788 ที่องศาอิสระเท่ากับ 23 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.848 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .0287 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 9 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .20 ถึง .54 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาวิชาการ (AD) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

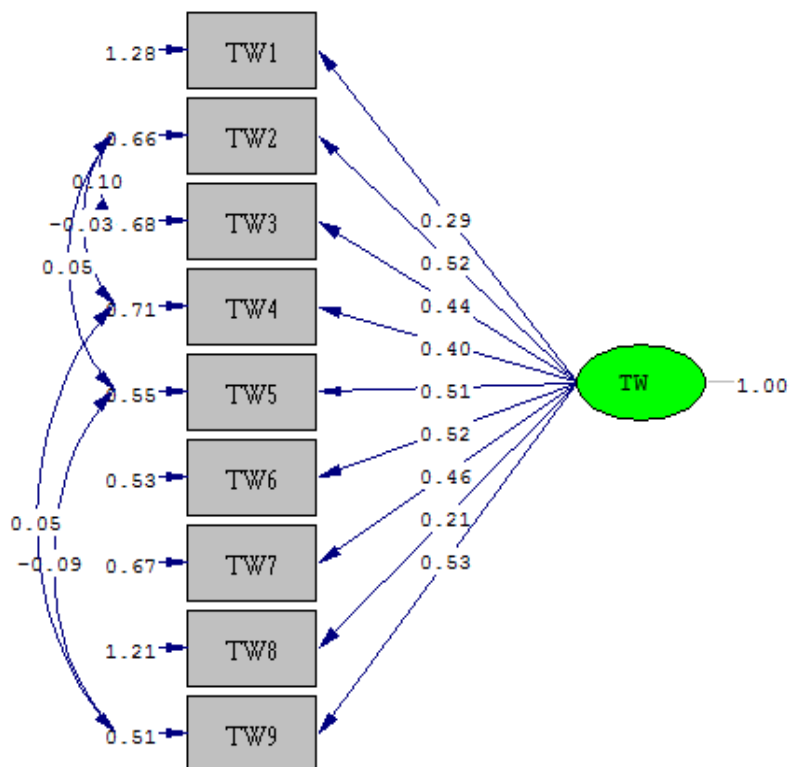
ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลการวัดกลุ่มที่ 1
สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม (TW)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	SE	t	R ²
TW1	.29	.040	7.26**	.061
TW2	.52	.034	15.36**	.290
TW3	.44	.031	13.96**	.220
TW4	.40	.033	12.00**	.180
TW5	.51	.032	15.92**	.320
TW6	.52	.029	17.94**	.340
TW7	.46	.031	15.02**	.240
TW8	.21	.038	5.37**	.034
TW9	.53	.030	17.13**	.350

Chi-square = 44.02, *df* = 22, P-value = .00353, *RMSEA* = .030, *CFI* = 1.00, *GFI* = 1.00,

AGFI = .99

***p* < .01



Chi-Square=44.02, df=22, P-value=0.00353, RMSEA=0.030

ภาพที่ 8 โมเดลองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม (TW)

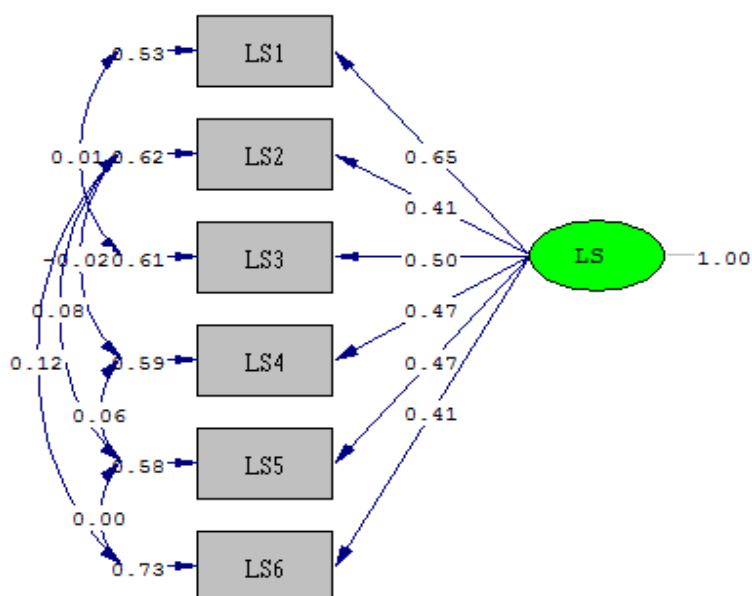
จากตารางที่ 24 และภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม (TW) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 44.02 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .00353 ที่องศาอิสระเท่ากับ 22 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 2.00 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .030 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 9 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .21 ถึง .53 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม (TW) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลการกลุ่มที่ 1
สมรรถนะหลัก ด้านการมีภาวะผู้นำ (LS)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	SE	t	R ²
LS1	.65	.049	13.21**	.44
LS2	.41	.041	10.03**	.21
LS3	.50	.044	11.33**	.29
LS4	.47	.038	12.32**	.28
LS5	.47	.043	10.97**	.28
LS6	.41	.037	11.13**	.19

Chi-square = 3.26, $df = 3$, P-value = .35298, $RMSEA = .009$, $CFI = 1.00$, $GFI = 1.00$,
 $AGFI = .99$

** $p < .01$



Chi-Square=3.26, $df=3$, P-value=0.35298, $RMSEA=0.009$

ภาพที่ 9 โมเดลองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการมีภาวะผู้นำ (LS)

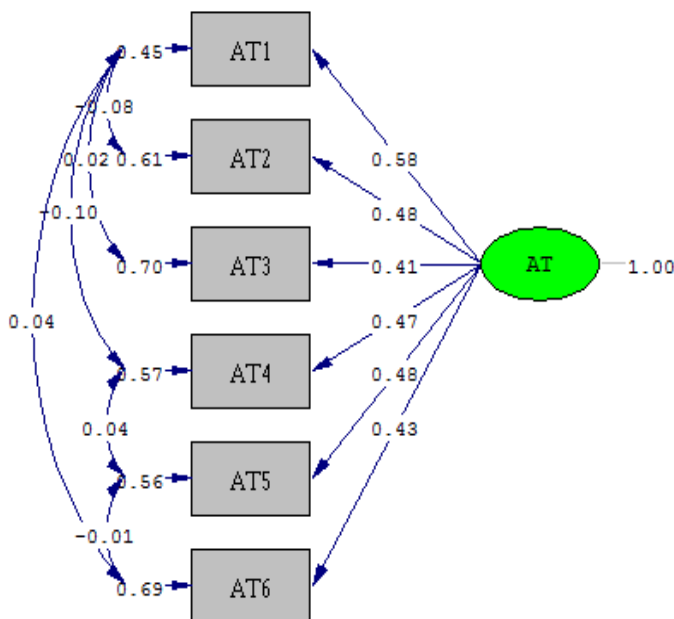
จากตารางที่ 25 และภาพที่ 9 ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล การวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการมีภาวะผู้นำ (LS) พบว่า โมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 3.26 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .35298 ที่องศาอิสระเท่ากับ 3 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.086 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .009 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปร ทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .41 ถึง .65 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการมีภาวะผู้นำ (LS) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมนทัศน์ (AT)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>R</i> ²
AT1	.58	.058	9.93**	.43
AT2	.48	.036	13.36**	.27
AT3	.41	.035	11.58**	.19
AT4	.47	.037	12.65**	.28
AT5	.48	.042	11.42**	.29
AT6	.43	.038	11.39**	.21

Chi-square = 4.32, *df* = 3, P-value = .22844, *RMSEA* = .020, *CFI* = .99, *GFI* = .99, *AGFI* = 1.00

***p* < .01



Chi-Square=4.32, df=3, P-value=0.22884, RMSEA=0.020

ภาพที่ 10 รูปแบบการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการคิดเชิงมโนทัศน์ (AT)

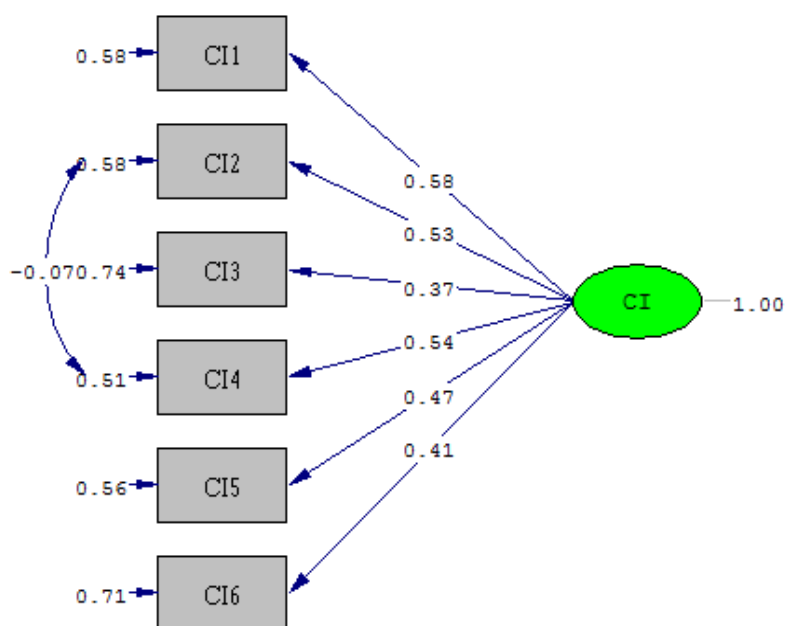
จากตารางที่ 26 และภาพที่ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการคิดเชิงมโนทัศน์ (AT) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 4.32 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .22884 ที่องศาอิสระเท่ากับ 3 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.440 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .020 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .41 ถึง .58 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการคิดเชิงมโนทัศน์ (AT) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลการวัดกลุ่มที่ 2
สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (CI)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	SE	t	R ²
CI1	.58	.032	18.26**	.36
CI2	.53	.033	15.97**	.33
CI3	.37	.031	11.54**	.15
CI4	.54	.032	16.91**	.36
CI5	.47	.029	16.01**	.28
CI6	.41	.030	13.08**	.19

Chi-square = 10.78, *df* = 8, P-value = .21460, *RMSEA* = .018, *CFI* = .99, *GFI* = 1.00,
AGFI = 1.00

***p* < .01



Chi-Square=10.78, *df*=8, P-value=0.21460, *RMSEA*=0.018

ภาพที่ 11 โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการสื่อสารและ
การจูงใจ (CI)

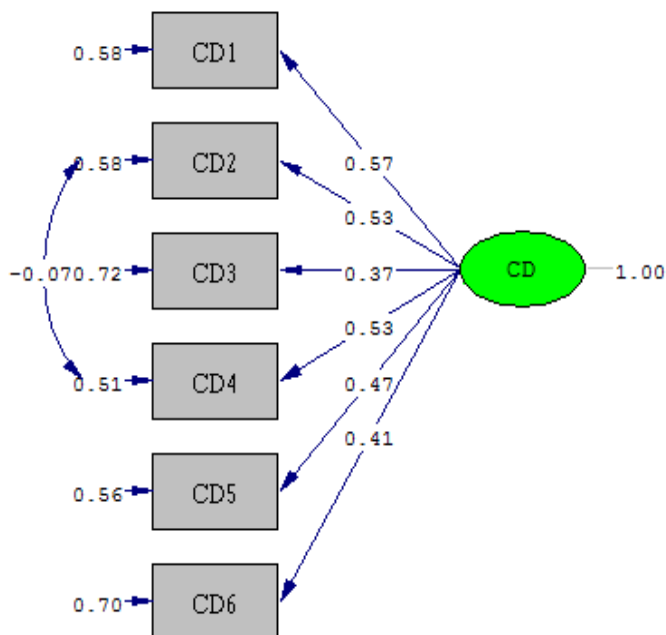
จากตารางที่ 27 และภาพที่ 11 ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล การวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (CI) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 10.78 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .21460 ที่องศาอิสระเท่ากับ 8 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.347 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .018 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปร ทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .41 ถึง .58 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (CI) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (CD)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>R</i> ²
CD1	.57	.031	18.13**	.36
CD2	.53	.033	16.02**	.33
CD3	.37	.031	11.79**	.16
CD4	.53	.032	16.83**	.36
CD5	.47	.029	16.00**	.28
CD6	.41	.031	12.99**	.19

Chi-square = 11.11, *df* = 8, P-value = .19574, *RMSEA* = .019, *CFI* = 1.00, *GFI* = 1.00, *AGFI* = 1.00

***p* < .01



Chi-Square=11.11, df=8, P-value=0.19574, RMSEA=0.019

ภาพที่ 12 โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (CD)

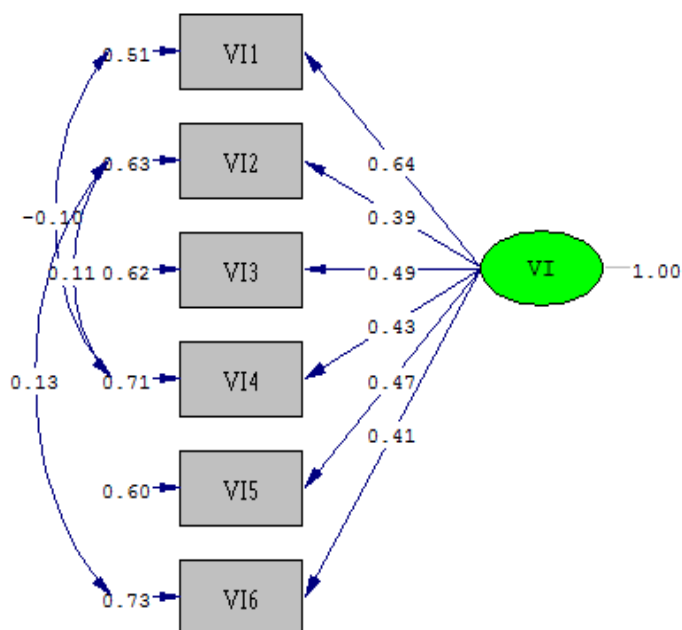
จากตารางที่ 28 และภาพที่ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (CD) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 11.11 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .19574 ที่องศาอิสระเท่ากับ 8 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.388 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .019 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .41 ถึง .57 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (CD) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลการวัดกลุ่มที่ 2
สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ (VI)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	SE	t	R ²
VI1	.64	.035	18.21**	.45
VI2	.39	.032	12.24**	.20
VI3	.49	.031	15.23**	.28
VI4	.43	.038	11.17**	.20
VI5	.47	.030	14.98**	.27
VI6	.41	.033	12.25**	.18

Chi-square = 8.90, $df = 6$, P-value = .17939, RMSEA = .021, CFI = .96, GFI = .98,
AGFI = .99

** $p < .01$



Chi-Square=8.90, $df=6$, P-value=0.17939, RMSEA=0.021

ภาพที่ 13 โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ (VI)

จากตารางที่ 29 และภาพที่ 13 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ (VI) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 8.90 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .17939 ที่องศาอิสระเท่ากับ 6 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.483 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .021 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .41 ถึง .64 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ (VI) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

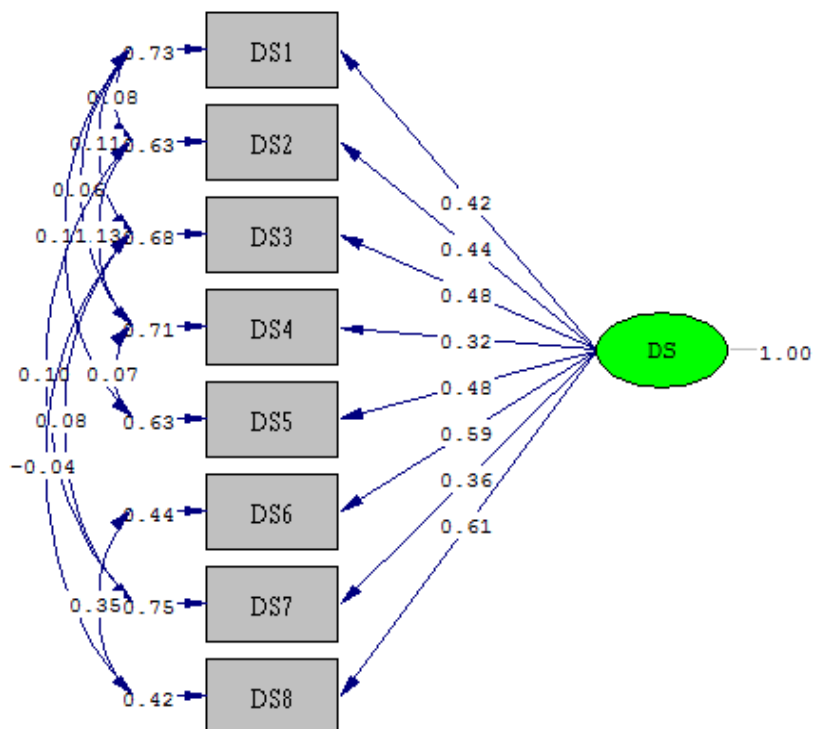
ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลการวัดกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา (DS)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>R</i> ²
DS1	.42	.037	11.39**	.20
DS2	.44	.032	13.77**	.24
DS3	.48	.034	14.14**	.26
DS4	.32	.034	9.64**	.13
DS5	.48	.033	14.65**	.27
DS6	.59	.032	18.28**	.45
DS7	.36	.035	10.53**	.15
DS8	.61	.033	18.39**	.47

Chi-square = 15.61, *df* = 10, P-value = .11151, *RMSEA* = .022, *CFI* = 1.00, *GFI* = 1.00,

AGFI = 1.00

***p* < .01



Chi-Square=15.61, df=10, P-value=0.11151, RMSEA=0.022

ภาพที่ 14 รูปแบบการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา (DS)

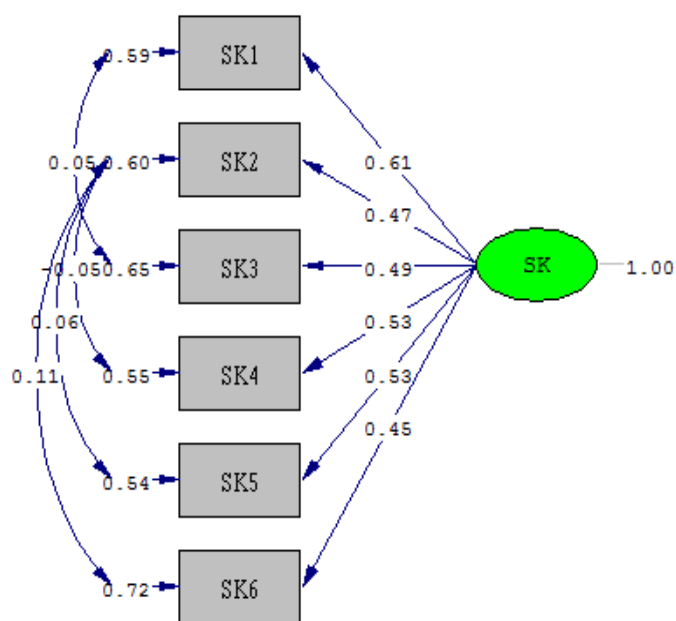
จากตารางที่ 30 และภาพที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา (DS) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 15.61 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .11151 ที่องศาอิสระเท่ากับ 10 ไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.561 ค่า RMSEA เท่ากับ .022 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ที่องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 8 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์ที่องค์ประกอบตั้งแต่ .32 ถึง .61 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา (DS) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลการวัดกลุ่มที่ 2
สมรรถนะการบริหารงาน ด้านความรู้พิเศษ (SK)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	SE	t	R ²
SK1	.61	.035	17.50**	.39
SK2	.47	.037	12.56**	.27
SK3	.49	.034	14.28**	.27
SK4	.53	.031	17.09**	.34
SK5	.53	.030	17.13**	.34
SK6	.45	.033	13.50**	.22

Chi-square = 7.96, $df = 5$, P-value = .15861, RMSEA = .023, CFI = 1.00, GFI = 1.00,
AGFI = .99

** $p < .01$



Chi-Square=7.96, $df=5$, P-value=0.15861, RMSEA=0.023

ภาพที่ 15 รูปแบบการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านความรู้พิเศษ (SK)

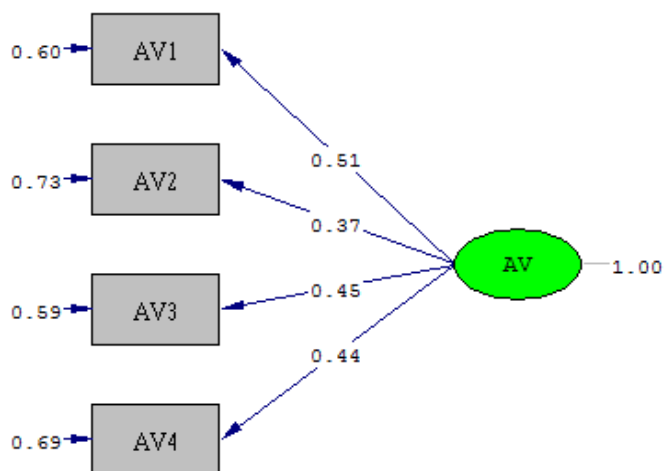
จากตารางที่ 31 และภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดล การวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านความรู้พิเศษ (SK) พบว่า โมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 7.96 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .15861 ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 ไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.592 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .023 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปร ทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .45 ถึง .53 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านความรู้ พิเศษ (SK) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของ โมเดลการวัดกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านค่านิยมอาเซียน (AV)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>R</i> ²
AV1	.51	.041	12.99**	.30
AV2	.37	.043	10.01**	.16
AV3	.45	.045	12.29**	.26
AV4	.44	.040	11.99**	.22

Chi-square = .64, *df* = 2, P-value = .72664, *RMSEA* = .000, *CFI* = 1.00, *GFI* = 1.00, *AGFI* = 1.00

***p* < .01



Chi-Square=0.64, df=2, P-value=0.72664, RMSEA=0.000

ภาพที่ 16 โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านค่านิยมอาเซียน (AV)

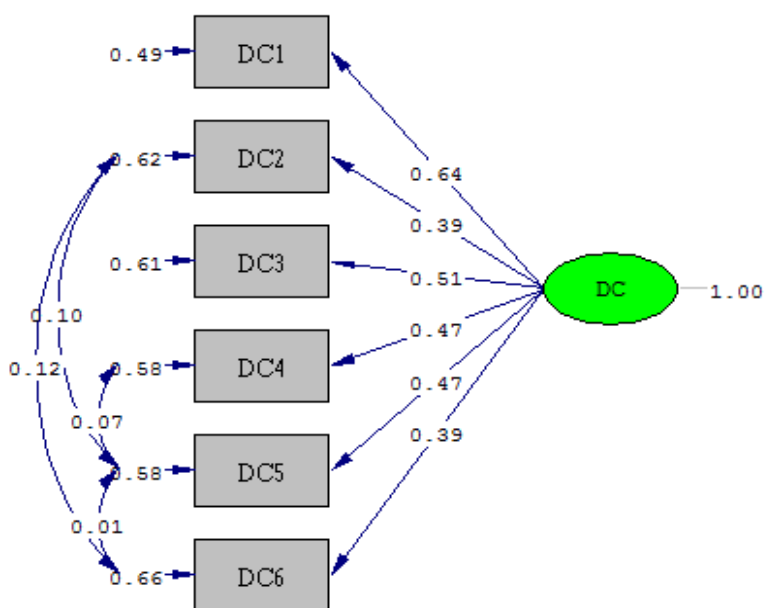
จากตารางที่ 32 และภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นของโมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านค่านิยมอาเซียน (AV) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ .64 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .72664 ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 ไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ .320 ซึ่งค่า *RMSEA* เท่ากับ .000 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .37 ถึง .51 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านค่านิยมอาเซียน (AV) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลการวัดกลุ่มที่ 3
สมรรถนะอาเซียน ด้านความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (DC)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	SE	t	R ²
DC1	.64	.033	10.49**	.46
DC2	.39	.031	12.29**	.19
DC3	.51	.032	16.07**	.30
DC4	.47	.031	15.01**	.28
DC5	.47	.033	14.02**	.27
DC6	.39	.034	12.08**	.19

Chi-square = 3.11, $df = 5$, P-value = .68318, $RMSEA = .000$, $CFI = .98$, $GFI = 1.00$,
 $AGFI = 1.00$

** $p < .01$



Chi-Square=3.11, $df=5$, P-value=0.68318, $RMSEA=0.000$

ภาพที่ 17 โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านความต่างวัฒนธรรมและ
ต่างกระบวนทัศน์ (DC)

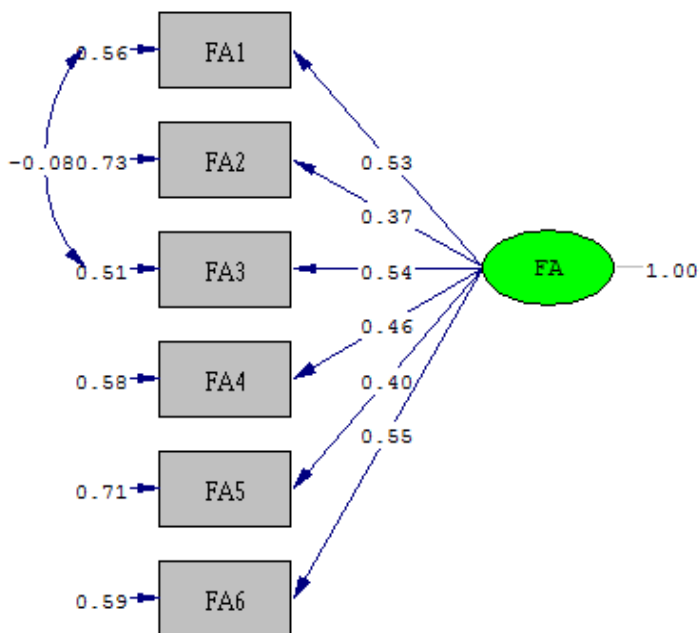
จากตารางที่ 33 และภาพที่ 17 ผลการวิเคราะห์ห้องศ์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนการ (DC) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 3.11 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .68318 ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 ไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ .622 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .000 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .39 ถึง .64 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนการ (DC) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ห้องศ์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลการวัดกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>R</i> ²
FA1	.53	.033	15.82**	.33
FA2	.37	.032	11.65**	.16
FA3	.54	.030	16.74**	.36
FA4	.46	.031	15.40**	.27
FA5	.40	.032	12.72**	.19
FA6	.55	.034	17.40**	.34

Chi-square = 12.44, *df* = 8, P-value = .13281, *RMSEA* = .022, *CFI* = 1.00, *GFI* = 1.00, *AGFI* = 1.00

***p* < .01



Chi-Square=12.44, df=8, P-value=0.13281, RMSEA=0.022

ภาพที่ 18 โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA)

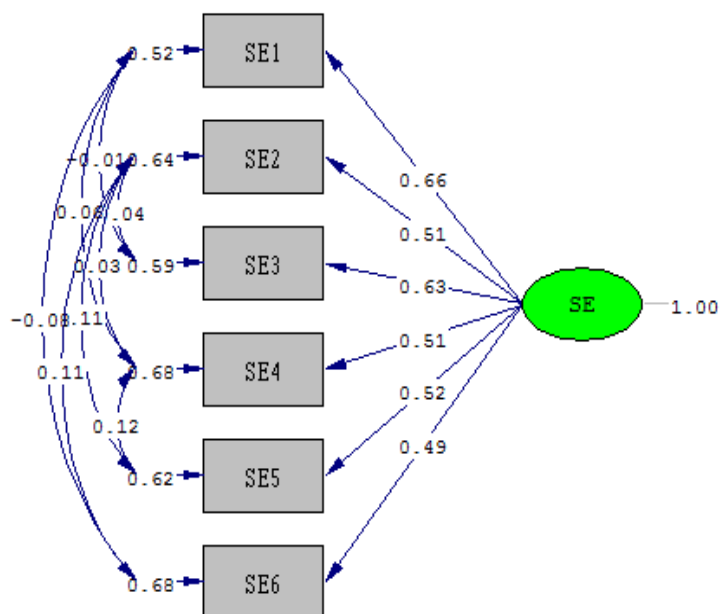
จากตารางที่ 34 และภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 12.44 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .13281 ที่องศาอิสระเท่ากับ 8 ไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.555 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .022 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .37 ถึง .55 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลการวัดกลุ่มที่ 3
สมรรถนะอาเซียน ด้านทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	SE	t	R ²
SE1	.66	.057	11.58**	.46
SE2	.51	.052	9.92**	.29
SE3	.63	.040	15.74**	.41
SE4	.51	.039	12.80**	.27
SE5	.52	.038	13.46**	.30
SE6	.49	.036	13.87**	.26

Chi-square = .35, *df* = 1, P-value = .55449, RMSEA = .000, CFI = .98, GFI = .98, AGFI = .99

***p* < .01



Chi-Square=0.35, *df*=1, P-value=0.55449, RMSEA=0.000

ภาพที่ 19 โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE)

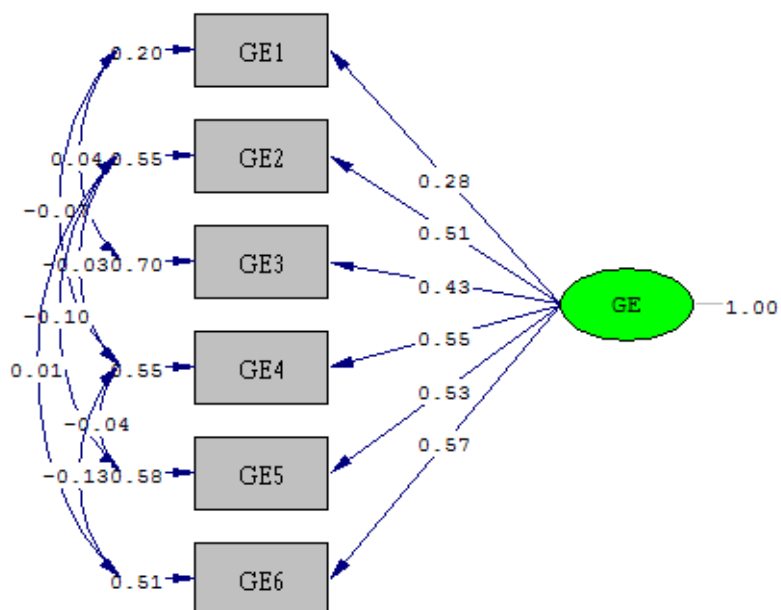
จากตารางที่ 35 และภาพที่ 19 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล การวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ .35 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .55449 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ .350 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .000 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปร ทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .49 ถึง .66 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านทักษะ ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลการวัดกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านคุณธรรมจริยธรรมสากล (GE)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>R</i> ²
GE1	.28	.020	13.58**	.27
GE2	.51	.046	11.06**	.32
GE3	.43	.036	12.01**	.21
GE4	.55	.062	8.76**	.35
GE5	.53	.035	15.10**	.33
GE6	.57	.036	15.84**	.39

Chi-square = 1.50, *df* = 2, P-value = .47317, *RMSEA* = .000, *CFI* = 1.00, *GFI* = 1.00, *AGFI* = .98

***p* < .01



Chi-Square=1.50, df=2, P-value=0.47317, RMSEA=0.000

ภาพที่ 20 โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านคุณธรรมจริยธรรมสากล (GE)

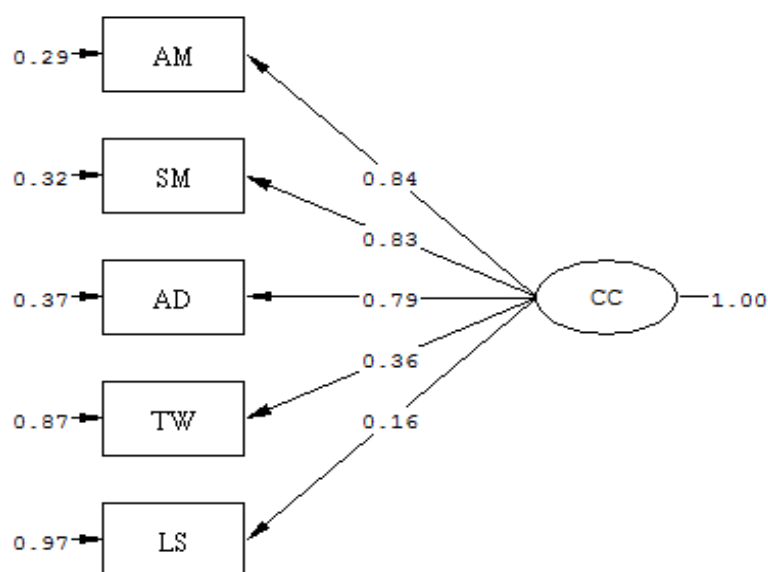
จากตารางที่ 36 และภาพที่ 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านคุณธรรมจริยธรรมสากล (GE) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1.50 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .47317 ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 ไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ .750 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .000 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .28 ถึง .57 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านคุณธรรมจริยธรรมสากล (GE) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อตรวจสอบโครงสร้างของรูปแบบการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ จำแนกตามองค์ประกอบ และรายตัวแปร ปรากฏดังตารางที่ 37-40 และภาพที่ 21-24

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบแบบวัดสมรรถนะหลัก

องค์ประกอบสมรรถนะหลัก (CC)	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	SE	t	R ²
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM)	.84	.03	32.33*	.71
การบริการที่ดี (SM)	.83	.03	31.63*	.68
การพัฒนาวิชาการ (AD)	.79	.04	29.91*	.63
การทำงานเป็นทีม (TW)	.36	.03	11.50*	.13
การมีภาวะผู้นำ (TW)	.16	.03	5.09*	.03

Chi-square = 5.21, df = 5, P-value = .39111, RMSEA = .006, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = .99

** $p < .01$ 

Chi-Square=5.21, df=5, P-value=0.39111, RMSEA=0.006

ภาพที่ 21 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก

จากตารางที่ 37 และภาพที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2563 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 5.21 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .39111 ที่องศาอิสระ

เท่ากับ 5 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.042 และเมื่อพิจารณาดัชนี *RMSEA* มีค่าเท่ากับ .006 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก นั้นแสดงว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 6 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .16 ถึง .84 และทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

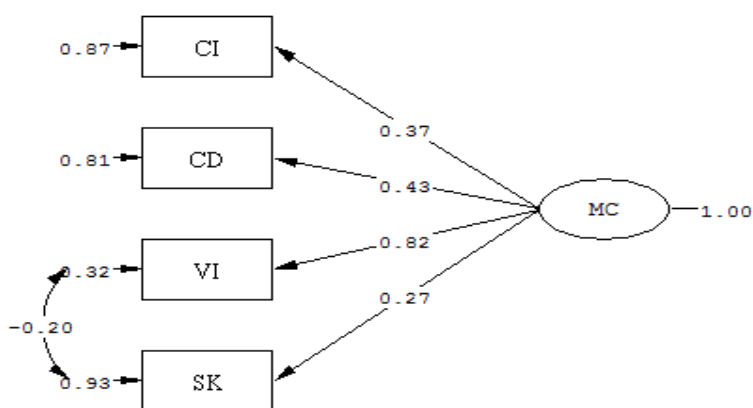
ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบแบบวัดสมรรถนะการบริหารงาน

องค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร (MC)	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	SE	t	R ²
การสื่อสารและการจูงใจ (CI)	.37	.04	8.74*	.13
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (CD)	.43	.05	9.45*	.19
การมีวิสัยทัศน์ (VI)	.82	.07	11.11*	.68
ความรู้พิเศษ (SK)	.27	.06	4.62*	.07

Chi-square = 1.16, *df* = 1, P-value = .28146, *RMSEA* = .012, *CFI* = 1.00, *GFI* = 1.00,

AGFI = .99

**p* < .05



Chi-Square=1.16, *df*=1, P-value=0.28146, *RMSEA*=0.012

ภาพที่ 22 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน

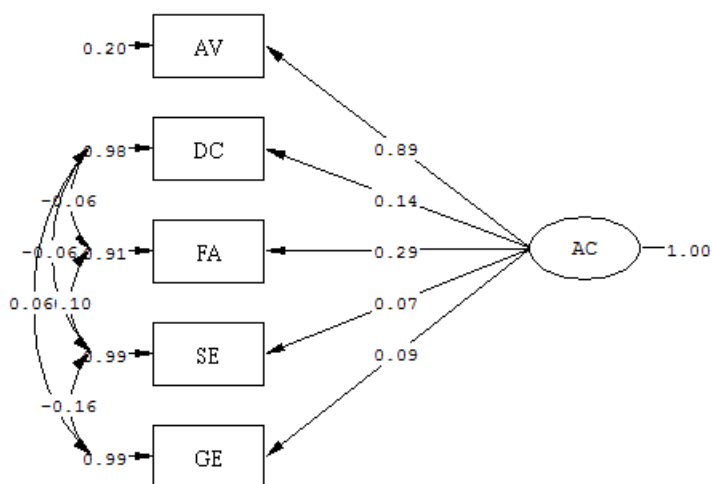
จากตารางที่ 38 และภาพที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีว้ต้น ฉบ้บที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1.16 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .28146 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.16 และเมื่อพิจารณาดัชนี *RMSEA* มีค่าเท่ากับ .012 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้้าหนักองค้ประกอบ พบว่า องค้ประกอบของตัวแปรทั้ง 4 ด้าน มีค่าน้้าหนักองค้ประกอบระหว่าง .27 ถึง .82 และทุกตัวมีน้้าหนักสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันขององค้ประกอบแบบวัดสมรรถนะอาเซียน

องค้ประกอบสมรรถนะอาเซียน (AC)	สัมประสิทธิ์องค้ประกอบ	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>R</i> ²
ค่านิยมอาเซียน (AV)	.89	.02	38.02*	.80
ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (DC)	.14	.03	4.34*	.02
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA)	.29	.03	9.04*	.09
ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE)	.07	.03	2.25*	.01
คุณธรรมจริยธรรมสากล (GE)	.09	.03	2.69*	.01

Chi-square = 2.12, *df* = 1, P-value = .14538, *RMSEA* = .031, *CFI* = .99, *GFI* = 1.00, *AGFI* = .99

**p* < .05



Chi-Square=2.12, df=1, P-value=0.14538, RMSEA=0.031

ภาพที่ 23 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน

จากตารางที่ 39 และภาพที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกัวตัน ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 2.12 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .14538 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 2.12 และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี *RMSEA* มีค่าเท่ากับ .031 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก นั่นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 5 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .07 ถึง .89 และทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

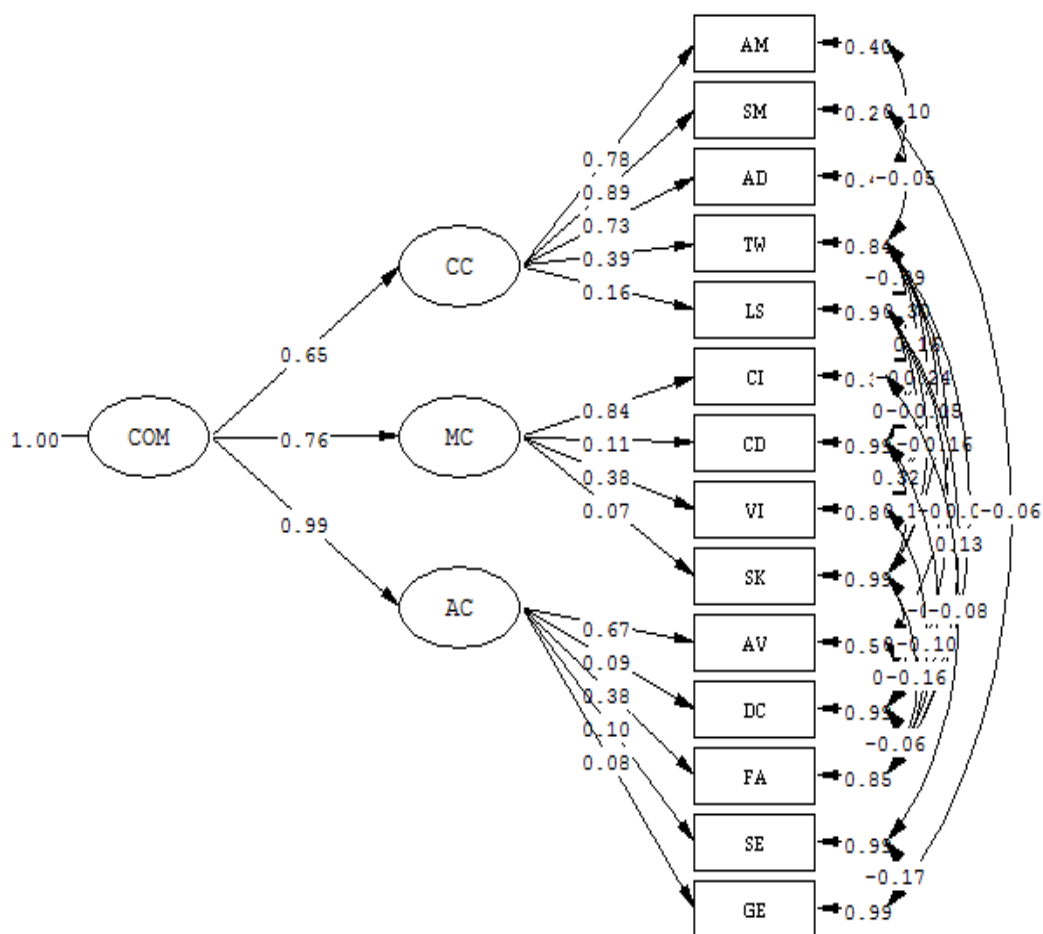
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกัวตัน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหารงาน และสมรรถนะอาเซียน ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบสมรรถนะ
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่
ยุคอาเซียนวิถีต้น

องค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร (COM)	สัมประสิทธิ์ องค์ประกอบ	SE	t	R ²
องค์ประกอบสมรรถนะหลัก (CC)				
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM)	.78	-	-	.60
การบริการที่ดี (SM)	.89	.06	20.00*	.79
การพัฒนาวิชาการ (AD)	.73	.04	28.00*	.53
การทำงานเป็นทีม (TW)	.39	.04	10.95*	.16
การมีภาวะผู้นำ (TW)	.16	.03	4.96*	.02
องค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร (MC)				
การสื่อสารและการจูงใจ (CI)	.84	-	-	.70
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (CD)	.11	.05	2.14*	.01
การมีวิสัยทัศน์ (VI)	.38	.05	7.80*	.14
ความรู้พิเศษ (SK)	.07	.04	2.05*	.01
องค์ประกอบสมรรถนะอาเซียน (AC)				
ค่านิยมอาเซียน (AV)	.67	-	-	.45
ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (DC)	.09	.04	2.46*	.01
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA)	.38	.04	9.61*	.15
ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE)	.10	.04	2.65*	.01
คุณธรรมจริยธรรมสากล (GE)	.08	.04	2.30*	.01
องค์ประกอบอันดับสอง				
องค์ประกอบสมรรถนะหลัก (CC)	.65	.04	15.06*	.42
องค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร (MC)	.76	.04	18.17*	.58
องค์ประกอบสมรรถนะอาเซียน (AC)	.99	.05	18.43*	.98

Chi-square = 92.64, df = 48, P-value = .00012, RMSEA = .029, CFI = .99, GFI = .99,
AGFI = .97

* $p < .05$



Chi-Square=92.64, df=48, P-value=0.00012, RMSEA=0.029

ภาพที่ 24 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง สมรรถนะการบริหาร

จากตารางที่ 40 และภาพที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ห้้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวิวัฒน์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 92.64 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .00012 ที่องศาอิสระเท่ากับ 48 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.93 และเมื่อพิจารณาดัชนี *RMSEA* มีค่าเท่ากับ .029 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบอันดับสอง พบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .65 ถึง .99 และทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีทั้ง 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 แบบวัดสมรรถนะหลัก ฉบับที่ 2 แบบวัดสมรรถนะการบริหารงาน และฉบับที่ 3 แบบวัดสมรรถนะอาเซียน ได้ผลการวิเคราะห์จำนวนข้อคำถาม ดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 จำนวนข้อคำถามที่ผ่านการวิเคราะห์

แบบวัด	จำนวนข้อคำถาม ทั้งหมด	จำนวนข้อคำถาม ที่ผ่านการวิเคราะห์
ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก	39	34
ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน	38	24
ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน	28	28
รวม	105	86

จากตารางที่ 41 พบว่า แบบวัดทั้ง 3 ฉบับ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 105 ข้อ มีข้อคำถามที่ผ่านการวิเคราะห์ ดังนี้ 1) แบบวัดสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM) การบริการที่ดี (SM) การพัฒนาวิชาการ (AD) การทำงานเป็นทีม (TW) และการมีภาวะผู้นำ (LS) โดยแต่ละองค์ประกอบวัดจากข้อคำถามทั้งหมด 39 ข้อ สรุปการวิเคราะห์ได้ว่า องค์ประกอบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 9 ข้อ แต่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ จำนวน 7 ข้อ ตัดข้อที่ 6 และข้อที่ 9 ออก องค์ประกอบการบริการที่ดี (SM) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ทุกข้อ องค์ประกอบการพัฒนาวิชาการ (AD) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 9 ข้อ แต่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ จำนวน 6 ข้อ ตัดข้อที่ 7 ข้อที่ 8 และข้อที่ 9 ออก องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (TW) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 9 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ทุกข้อ และการมีภาวะผู้นำ (LS) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ทุกข้อ 2) แบบวัดสมรรถนะการบริหารงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมนทัศน์ (AT) การสื่อสารและการจูงใจ (CI) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (CD) การมีวิสัยทัศน์ (VI) การบังคับบัญชา (DS) และความรู้พิเศษ (SK) โดยแต่ละตัวแปรวัดจากข้อคำถามทั้งหมด 38 ข้อ วิเคราะห์ได้ว่า องค์ประกอบการสื่อสารและการจูงใจ (CI) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ทุกข้อ องค์ประกอบการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร (CD) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ทุกข้อ

องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ (VI) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบใช้ได้ทุกข้อ และองค์ประกอบความรู้พิเศษ (SK) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบใช้ได้ทุกข้อ ส่วนองค์ประกอบการคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมโนทัศน์ (AT) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และองค์ประกอบการบังคับบัญชา (DS) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 8 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบใช้ไม่ได้ทุกข้อจึงตัดออก และ 3) แบบวัดสมรรถนะอาเซียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ค่านิยมอาเซียน (AV) ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (DC) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA) ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE) และคุณธรรมจริยธรรมสากล (GE) โดยแต่ละองค์ประกอบวัดจากข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ วิเคราะห์ได้ว่า องค์ประกอบค่านิยมอาเซียน (AV) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 4 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบใช้ได้ทุกข้อ องค์ประกอบความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (DC) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบใช้ได้ทุกข้อ องค์ประกอบความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ไม่ได้ทุกข้อ องค์ประกอบทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบใช้ได้ทุกข้อ และองค์ประกอบคุณธรรมจริยธรรมสากล (GE) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 8 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบใช้ได้ทุกข้อ

2. ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและความเที่ยง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามโดยใช้ดัชนีวิเคราะห์แบบเทคนิค 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ คัดข้อคำถามที่ดี คือ ข้อที่มี t -value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามเกณฑ์ของเอ็ดเวิร์ด (Edwards, 1957, p. 153 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539, หน้า 216) โดยถือว่า ถ้า t -value มีค่ามากกว่า 1.75 ขึ้นไป เป็นข้อที่มีอำนาจจำแนกใช้ได้ และแสดงวิเคราะห์การหาความเที่ยงของแบบวัดตามประเภทของสมรรถนะ และทั้งฉบับ โดยคำนวณความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) ได้ผลดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบของแบบวัดฉบับที่ 1
สมรรถนะหลัก

องค์ประกอบ	ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		<i>t</i>
		\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM)	1	3.679	.635	3.063	.578	4.132*
	2	4.258	.652	3.154	.578	4.215*
	3	4.125	.775	3.114	.568	5.852*
	4	4.588	.635	3.021	.638	6.102*
	5	4.378	.662	3.268	.568	4.102*
	6	4.258	.568	3.014	.775	5.225*
	7	4.369	.638	3.552	.635	5.652*
การบริการที่ดี (SM)	8	3.589	.655	3.231	.652	5.102*
	9	4.258	1.004	3.211	1.545	4.182*
	10	4.632	.869	3.261	.563	5.123*
	11	4.258	.568	3.014	.778	3.225*
	12	4.369	.638	3.026	.635	4.852*
	13	4.528	.678	3.014	.652	4.102*
การพัฒนาวิชาการ (AD)	14	4.258	.568	3.004	.568	3.006*
	15	4.632	.638	3.025	.638	3.225*
	16	4.234	.588	3.258	.578	4.110*
	17	4.745	.775	3.018	.568	4.215*
	18	4.452	.635	3.320	.588	4.852*
	19	4.628	.652	3.220	.775	4.102*
การทำงานเป็นทีม (TW)	20	4.890	.687	3.124	.695	4.152*
	21	3.962	.638	3.051	.652	3.425*
	22	3.876	.888	3.201	.578	3.852*
	23	3.651	.775	3.501	.338	4.122*
	24	4.508	.642	3.020	.725	4.102*
	25	4.390	.387	3.104	.685	3.152*

ตารางที่ 42 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		<i>t</i>
		\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	
	26	4.962	.638	3.051	.652	4.425*
	27	4.246	.558	3.021	.568	3.852*
	28	4.653	.774	3.001	.688	4.122*
	29	4.628	.452	3.220	.775	4.102*
	30	4.890	.447	3.124	.635	4.152*
การมีภาวะผู้นำ (LS)	31	4.962	.634	3.451	.852	3.425*
	32	3.476	.548	3.251	.588	3.452*
	33	4.651	.745	3.441	.438	4.122*
	34	4.511	.366	3.008	.584	4.558*

* $p < .05$

จากตารางที่ 42 พบว่า กลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.515 ถึง 4.890 และกลุ่มต่ำมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.015 ถึง 3.863 และมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.102 ถึง 8.259 และผลจากการวิเคราะห์ห้อยประกอบเชิงยืนยันเหนือข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 34 ข้อ

ตารางที่ 43 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบของแบบวัดฉบับที่ 2
สมรรถนะการบริหารงาน

องค์ประกอบ	ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		<i>t</i>
		\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	
	1	3.649	.745	3.041	.635	4.223*
	2	4.258	.635	3.452	.452	4.215*
การสื่อสารและการจูงใจ (CI)	3	4.145	.614	3.124	.814	5.451*
	4	4.548	.145	4.145	.581	4.112*
	5	4.378	1.125	4.021	.641	4.112*
	6	4.492	.814	3.125	.914	4.114*

ตารางที่ 43 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		<i>t</i>
		\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (CD)	7	4.928	.632	3.114	.814	4.115*
	8	4.899	1.210	3.110	.631	3.218*
	9	3.492	1.893	3.011	.513	4.115*
	10	3.976	.589	3.112	.547	3.812*
	11	4.451	1.638	3.017	.632	4.114*
	12	4.699	.178	3.024	.881	4.101*
	13	4.694	.441	3.011	.549	4.215*
การมีวิสัยทัศน์ (VI)	14	4.583	.412	3.025	1.450	4.258*
	15	4.968	.549	3.041	.842	4.225*
	16	4.446	.498	3.405	.549	4.852*
	17	4.343	1.485	3.241	.648	4.152*
	18	4.141	.744	3.246	.535	4.102*
	19	4.434	.745	3.452	.541	4.223*
ความรู้พิเศษ (SK)	20	4.445	.484	3.414	.755	4.221*
	21	4.356	.954	3.012	.985	4.152*
	22	4.152	.854	3.358	.854	5.521*
	23	4.110	.532	3.251	.632	3.659*
	24	4.556	.554	3.001	.552	4.881*

**p* < .05

จากตารางที่ 43 พบว่า กลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.583 ถึง 4.890 และกลุ่มต่ำมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.001 ถึง 4.011 และมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.102 ถึง 8.021 และผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเหลือข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 24 ข้อ

ตารางที่ 44 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบของแบบวัดฉบับที่ 3
สมรรถนะอาเซียน

องค์ประกอบ	ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		<i>t</i>
		\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	
ค่านิยมอาเซียน (AV)	1	3.649	.745	3.041	.635	4.223*
	2	4.258	.635	3.452	.452	4.215*
	3	4.145	.614	3.124	.814	5.451*
	4	4.548	.145	4.145	.581	4.112*
ความต่างวัฒนธรรมและ ต่างกระบวนทัศน์ (DC)	5	4.378	1.125	4.021	.641	4.112*
	6	4.492	.814	3.125	.914	4.114*
	7	4.928	.632	3.114	.814	4.115*
	8	4.899	1.210	3.110	.631	3.218*
	9	3.492	1.893	3.011	.513	4.115*
	10	3.976	.589	3.112	.547	3.812*
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA)	11	4.451	1.638	3.017	.632	4.114*
	12	4.699	.178	3.024	.881	4.101*
	13	4.694	.441	3.011	.549	4.215*
	14	4.583	.412	3.025	1.450	4.258*
	15	4.968	.549	3.041	.842	4.225*
	16	4.446	.498	3.405	.549	4.852*
ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE)	17	4.343	1.485	3.241	.648	4.152*
	18	4.141	.744	3.246	.535	4.102*
	19	4.434	.745	3.452	.541	4.223*
	20	4.445	.484	3.414	.755	4.221*
	21	4.356	.954	3.012	.985	4.152*
	22	4.152	.854	3.358	.854	5.521*

ตารางที่ 44 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
คุณธรรมจริยธรรมสากล (GE)	23	4.110	.532	3.251	.632	3.659*
	24	4.556	.554	3.001	.552	4.881*
	26	4.783	.714	3.853	.389	3.983*
	27	4.370	.854	3.545	.574	5.588*
	28	4.373	.535	3.341	.735	3.405*

* $p < .05$

จากตารางที่ 44 พบว่า กลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.651 ถึง 4.890 และกลุ่มต่ำมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.001 ถึง 3.552 และมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.006 ถึง 6.102 และผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเหลือข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 28 ข้อ

ตารางที่ 45 ค่าความเที่ยงของแบบวัดตามประเภทของสมรรถนะทั้งฉบับ

สมรรถนะ	จำนวนข้อ	ค่าความเที่ยง
หลัก	34	.94
การบริหารงาน	24	.92
อาเซียน	28	.98
แบบวัดทั้งฉบับ	86	.93

จากตารางที่ 45 พบว่า แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีนี้มีค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) ในประเภทของแบบวัดสมรรถนะหลักมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 แบบวัดสมรรถนะการบริหารมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 แบบวัดสมรรถนะอาเซียนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และแบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93

ตอนที่ 3 ผลการสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ (National norms) ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

ผู้วิจัยสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ จากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,000 คน โดยคำนวณหาตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ เทียบกับคะแนนมาตรฐานสแตโนน ดังตารางที่ 46

ตารางที่ 46 การคำนวณหาตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ เทียบเป็นสแตโนน

สแตโนน	ช่วงตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์
1	.00-4.00
2	4.01-11.00
3	11.01-23.00
4	23.01-40.00
5	40.01-60.00
6	60.01-77.00
7	77.01-89.00
8	89.01-96.00
9	96.01-100.00

ผู้วิจัยแบ่งสแตโนนเป็น 3 ช่วงเท่า ๆ กันเพื่อกำหนดเป็นระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สแตโนน 1-3 มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ตั้งแต่ .00-23.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะการบริหารงานระดับควรได้รับการแก้ไข สแตโนน 4-6 มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ตั้งแต่ 23.01-77.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะการบริหารงานระดับปานกลาง และสแตโนน 7-9 มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ตั้งแต่ 77.01-100.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะการบริหารงานระดับสูง ดังตารางที่ 47

ตารางที่ 47 เกณฑ์สำหรับตัดสินระดับสมรรถนะการบริหารงานเมื่อเทียบกับช่วงตำแหน่ง
เปอร์เซ็นต์ไทล์

เปอร์เซ็นต์ไทล์	ระดับสมรรถนะการบริหารงาน
77.01-100.00	สูง
23.01-77.00	ปานกลาง
.00-23.00	ควรได้รับการแก้ไข

เมื่อแบ่งสแตนด์เป็น 3 ช่วงเท่า ๆ กัน เทียบกับช่วงตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ แล้วจึงนำมา
เทียบกับคะแนนดิบ แสดงปกติวิสัยของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2563 จากผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 3 ฉบับ
และแต่ละฉบับ ดังนี้

1. ปกติวิสัยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในประเทศไทย
เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2563 ทั้ง 3 ฉบับ แสดงดังตารางที่ 48

ตารางที่ 48 เกณฑ์การเทียบช่วงคะแนนดิบกับระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2563 ทั้ง 3 ฉบับ

ช่วงคะแนนดิบ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	สแตนด์	ระดับสมรรถนะการบริหารงาน
420-430	77.01-100.00	7-9	สูง
338-419	23.01-77.00	4-6	ปานกลาง
285-337	.00-23.00	1-3	ควรได้รับการแก้ไข

จากตารางที่ 48 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง
285-337 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานควรได้รับการแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 338-419 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานในระดับ
ปานกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 420-430 คะแนน มีระดับ
สมรรถนะการบริหารงานในระดับสูง (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ก)

2. ปกติวิสัยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย
เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2011 ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก แสดงดังตารางที่ 49

ตารางที่ 49 เกณฑ์การเทียบช่วงคะแนนดิบกับระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2011 ฉบับที่ 1
สมรรถนะหลัก

ช่วงคะแนนดิบ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	สเตปในนี้	ระดับสมรรถนะการบริหารงาน
162-168	77.01-100.00	7-9	สูง
142-161	23.01-77.00	4-6	ปานกลาง
130-141	.00-23.00	1-3	ควรได้รับการแก้ไข

จากตารางที่ 49 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง
130-141 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานควรได้รับการแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 142-161 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานในระดับ
ปานกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 162-168 คะแนน มีระดับ
สมรรถนะการบริหารงานในระดับสูง (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ก)

3. ปกติวิสัยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย
เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2011 ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน แสดงดังตารางที่ 50

ตารางที่ 50 เกณฑ์การเทียบช่วงคะแนนดิบกับระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2011 ฉบับที่ 2
สมรรถนะการบริหารงาน

ช่วงคะแนนดิบ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	สเตปในนี้	ระดับสมรรถนะการบริหารงาน
112-118	77.01-100.00	7-9	สูง
91-111	23.01-77.00	4-6	ปานกลาง
80-90	.00-23.00	1-3	ควรได้รับการแก้ไข

จากตารางที่ 50 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 80-90 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานควรได้รับการแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 91-111 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานในระดับปานกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 112-118 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานในระดับสูง (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ก)

4. ปกติวิสัยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 สมรรถนะอาเซียน แสดงดังตารางที่ 51

ตารางที่ 51 เกณฑ์การเทียบช่วงคะแนนดิบกับระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 สมรรถนะอาเซียน

ช่วงคะแนนดิบ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	สเต็ป	ระดับสมรรถนะการบริหารงาน
134-138	77.01-100.00	7-9	สูง
114-133	23.01-77.00	4-6	ปานกลาง
104-113	.00-23.00	1-3	ควรได้รับการแก้ไข

จากตารางที่ 51 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 104-113 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานควรได้รับการแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 114-133 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานในระดับปานกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 134-138 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานในระดับสูง (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ก)

ตอนที่ 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 รวมทั้งแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ โดยแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 ออกเป็น 3 กลุ่ม มีจำนวน 16 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 52

ตารางที่ 52 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015	
กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก	องค์ประกอบ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1) คุณภาพงานด้านความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. การบริการที่ดี	1) การพัฒนาระบบบริการ 2) ความพึงพอใจ
3. การพัฒนาวิชาการ	1) การบริหารงานวิชาการ 2) การพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญ 3) การแลกเปลี่ยนวิชาการ
4. การทำงานเป็นทีม	1) บทบาทและหน้าที่ 2) ความร่วมมือ 3) การเสริมแรง
5. การมีภาวะผู้นำ	1) การมีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) การมองภาพรวม
กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน	องค์ประกอบ
6. การคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมนทัศน์	1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน 2) การคิดเชิงมนทัศน์เพื่อการบริหารจัดการ
7. การสื่อสารและการจูงใจ	1) ทักษะการพูด และการเขียนเพื่อบริหารจัดการ 2) ทักษะการใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสาร
8. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	1) การให้คำปรึกษา และการแก้ปัญหา 2) การส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาส
9. การมีวิสัยทัศน์	1) การพัฒนาสถานศึกษา 2) การปรับเปลี่ยนเทคนิค
10. การบังคับบัญชา	1) การใช้อำนาจ 2) การมองเชิงบวก 3) ระบบคุณธรรม

ตารางที่ 52 (ต่อ)

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์	
กลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน	องค์ประกอบ
11. ความรู้พิเศษ	1) นวัตกรรมของการเป็นเจ้าของสถานศึกษา 2) ความเชี่ยวชาญเฉพาะ
12. ค่านิยมอาเซียน	1) สิทธิมนุษยชน 2) ความเป็นประชาธิปไตย
13. ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์	1) ความหลากหลายของวัฒนธรรม 2) ความรู้ประชาคมอาเซียนในการบริหารสถานศึกษา
14. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	1) การเคารพในความแตกต่าง 2) การทำงานร่วมกับคนต่างชาติในประชาคมอาเซียน
15. ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน	1) การใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน 2) การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์
16. คุณธรรมจริยธรรมสากล	1) การเคารพความต่างของศาสนา 2) สังคมคุณธรรมในประชาคมอาเซียน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 โดยมียัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อสร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 ประการที่สอง เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 โดยตรวจสอบความตรง (Validity) ได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) และวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) และประการสุดท้าย เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ (National norms) ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 ที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เมื่อกำหนดขนาดความคลาดเคลื่อน (Limit of error) และระดับความเชื่อมั่น (Level of confidence: $1-\alpha$) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = .05$) จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 380 คน แต่เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์องค์ประกอบ จะต้องนำแบบวัดที่สร้างและพัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 10-20 เท่า ของจำนวนข้อคำถาม (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 33; สุวิมล ศิริกาญจน์, 2550, หน้า 168) จึงจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 10 เท่า โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,130 คน (สร้างข้อคำถาม 113 ข้อ) ประกอบกับผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเก็บข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ไม่มีความเป็นมิติเดียว (Unidimension) ตามทฤษฎีตอบสนองข้อสอบ (Item response model) ซึ่งแฮมเบิลตัน และ สวามินาธาน (Hambleton & Swaminathan, 1985, pp. 16-17) ได้กล่าวว่า มีข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่า “ข้อสอบหรือข้อคำถามแต่ละข้อในแบบทดสอบหรือแบบวัดจะต้องวัดความสามารถหรือคุณลักษณะเดียวกัน (Unidimensionality) หรือมีความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneous)” โดยจากการสังเกต ปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากการตอบแบบวัดไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยจะเลือกตอบในระดับมาก หรือมากที่สุด จึงส่งผลต่อการวิเคราะห์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลภายใต้ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Classical test theory: CTT) ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบวัด ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ 1 เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองครั้งที่ 1 ในการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) กลุ่มตัวอย่างที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 380 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 343 คน และเพศหญิง จำนวน 37 คน เพื่อใช้ทดลองแบบวัด ครั้งที่ 2 ในการตรวจสอบความตรงตามสภาพ โดยวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามโดยใช้ดัชนีวิเคราะห์แบบเทคนิค 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ คัดข้อคำถามที่ดี คือ ข้อที่มี t -value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามเกณฑ์ของเอ็ดเวิร์ด (Edwards, 1957, p. 153 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2539, หน้า 216) โดยถือว่าถ้า t -value มีค่ามากกว่า 1.75 ขึ้นไป เป็นข้อที่มีอำนาจจำแนกใช้ได้ และวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับ โดยคำนวณความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) กลุ่มตัวอย่างที่ 3 เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,130 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1,009 คน และเพศหญิง จำนวน 121 คน เพื่อใช้ทดลองแบบวัด ครั้งที่ 3 ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order confirmatory factor analysis) และตรวจสอบความเที่ยง และกลุ่มตัวอย่างที่ 4 เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,000 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 893 คน และเพศหญิง จำนวน 107 คน เพื่อใช้ทดลองแบบวัด ครั้งที่ 4 ในการสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ (National norms) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่พัฒนาตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น อันประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบสมรรถนะหลัก องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงาน และองค์ประกอบสมรรถนะอาเซียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยอิงบริบทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวในการสร้างข้อคำถาม ข้อคำถามแต่ละข้อมีลักษณะการตอบตามพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1 (ไม่มี) 2 (น้อย) 3 (ค่อนข้างน้อย) 4 (ค่อนข้างมาก) 5 (มาก) ขั้นตอนการวิจัยมี 3 กระบวนการ คือ ขั้นที่ 1 กระบวนการพัฒนารอบแนวคิดของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานและแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมาแล้ว เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด โดยศึกษาเรื่องทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของโบม และสพาร์โรว์ (Boam & Sparrow, 2009, pp. 56-58) ทฤษฎีสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในอนาคตของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer,

2007, pp. 471-472) ทฤษฎีรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของโบยาทซีส (Boyatzis, 1982, pp. 253-254) และทฤษฎีสมรรถนะของภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของโกล์แมน, โบยาทซีส, และแมคคี (Goleman, Boyatzis, & Mckee, 2004, pp. 147-148) และได้้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ 1) ไทย (Thailand) 2) มาเลเซีย (Malaysia) 3) อินโดนีเซีย (Indonesia) 4) ฟิลิปปินส์ (Philippines) 5) สิงคโปร์ (Singapore) 6) บรูไน (Brunei) 7) ลาว (Lao) 8) กัมพูชา (Cambodia) 9) เวียดนาม (Vietnam) และ 10) พม่า (Myanmar) รวมทั้งแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการวางแผนทางการศึกษาของยูเนสโก (UNESCO) และแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบวัดและข้อคำถาม โดยกำหนดรูปแบบของแบบวัดเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scales) ขั้นที่ 2 ครอบคลุมการพัฒนาแบบวัดสมรรถนะเชิงวัฒนธรรม จากกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดด้านความตรงและความเที่ยง โดยการทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 1 กับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเป็นปรนัยของแบบวัด ในด้านความเหมาะสมด้านภาษา ความแจ่มชัดของข้อคำถาม การทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 2 เพื่อตรวจสอบความตรงตามสภาพ จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 380 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 343 คน และเพศหญิง จำนวน 37 คน โดยวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามจากดัชนีวิเคราะห์แบบเทคนิค 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ คัดข้อคำถามที่ดี คือ ข้อที่มี t -value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามเกณฑ์ของเอ็ดเวิร์ด (Edwards, 1957, p. 153 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539, หน้า 216) โดยถือว่าถ้า t -value มีค่ามากกว่า 1.75 ขึ้นไป เป็นข้อที่มีอำนาจจำแนกใช้ได้ และวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับ โดยคำนวณความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) การทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 3 เป็นเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order confirmatory factor analysis) และตรวจสอบความเที่ยง จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,130 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1,009 คน และเพศหญิง จำนวน 121 คน และขั้นที่ 3 การสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ (National norms) โดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,000 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 893 คน และเพศหญิง จำนวน 107 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows โปรแกรม Microsoft Office Excel และโปรแกรม LISREL

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่สรุปได้นำเสนอเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารอบแนวคิดของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

การพัฒนารอบแนวคิดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ได้มาโดยการศึกษาองค์ประกอบจาก 2 ส่วน ดังนี้

1) สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) ตรวจสอบนิยามและโมเดลสมรรถนะ

1. การสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บูรณาการขึ้นมาเป็นกลุ่มพฤติกรรม จนเกิดเป็นความสามารถอันเด่นชัดที่จะบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อรองรับกับการเป็นประชาคมอาเซียนในยุคอาเซียนภิวัตน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core competencies: CC) มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation: AM) 2) การบริการที่ดี (Service mind: SM) 3) การพัฒนาวิชาการ (Academic development: AD) 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork: TW) และ 5) การมีภาวะผู้นำ (Leadership: LS) กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน (Management competencies: MC) มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมโนทัศน์ (Analytical thinking & conceptual thinking: AT) 2) การสื่อสารและการจูงใจ (Communication and influencing: CI) 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Caring and development others: CD) 4) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning: VI) 5) การบังคับบัญชา (Directing subordinates: DS) และ 6) ความรู้พิเศษ (Specialized knowledge: SK) กลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน (ASEAN competencies: ASC) มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่านิยมอาเซียน (Asian values: AV) 2) ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (The different cultures and different paradigm: DC) 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility & adaptability: FA) 4) ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (Skill of English and Asian languages: SE) และ 5) คุณธรรมจริยธรรมสากล (Global ethics: GE)

2. การตรวจสอบนิยามของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน (รายชื่อดังภาคผนวก ก) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารงานสถานศึกษา และการบริหารการศึกษา ตรวจสอบความเหมาะสมของนิยามและโมเดลการวัด แล้วนำมาวิเคราะห์หาดัชนีบ่งชี้ความตรง

เชิงเนื้อหา รายชื่อ (CVR) อยู่ระหว่าง .20-1.00 และค่าดัชนีบ่งชี้ความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (CVI) อยู่ระหว่าง .96-.98 ได้ข้อคำถามที่นำไปพัฒนาต่อจำนวนทั้งสิ้น 110 ข้อ

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาแบบวัด และตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด

การศึกษาคุณภาพของแบบวัด

1. นำแบบวัดไปทดลองสอบครั้งที่ 1 กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) พบว่า แบบวัด ทั้ง 3 ฉบับ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 110 ข้อ มีข้อคำถามที่ผ่านการพิจารณาความเหมาะสมของภาษา ความเป็นปรนัยของข้อคำถามจากผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน มีข้อคำถาม ที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 105 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .27-1.00 ฉบับที่ 2 สมรรถนะ การบริหารงาน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .07-1.00 และฉบับที่ 3 สมรรถนะ อาเซียน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .53-1.00 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รวมทั้ง 3 ฉบับ อยู่ระหว่าง .07-1.00

2. นำแบบวัดไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 กับกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 380 คน โดยเป็นเพศชาย 343 คน และเพศหญิง 37 คน พบว่า แบบวัดสมรรถนะ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีถัดนี้ สามารถวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้ตรงตามสภาพจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) เท่ากับ .91 และฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) เท่ากับ .93 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก พบว่า กลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.515 ถึง 4.890 และกลุ่มต่ำมีค่าเฉลี่ยรายข้อ ตั้งแต่ 3.015 ถึง 3.863 และมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.102 ถึง 8.259 ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน พบว่า กลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.583 ถึง 4.890 และกลุ่มต่ำ มีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.001 ถึง 4.011 และมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.102 ถึง 8.021 และฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน พบว่า กลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.651 ถึง 4.890 และกลุ่มต่ำ มีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.001 ถึง 3.552 และมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.006 ถึง 6.102 และการวิเคราะห์ความเที่ยง พบว่า แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีถัดนี้ มีค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) ในประเภทของแบบวัด ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหาร มีค่าความเที่ยง

เท่ากับ .97 และ ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 และแบบวัดทั้งฉบับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94

3. นำแบบวัดไปทดลองใช้ครั้งที่ 3 กับกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,130 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1,009 คน และเพศหญิง จำนวน 121 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order confirmatory factor analysis) และตรวจสอบความเที่ยง โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และ 2) ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามและความเที่ยง

3.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง โดยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและแจกแจงของกลุ่มตัวอย่าง คือ สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ และตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity และค่าความน่าจะเป็น นอกจากนี้ยังพิจารณาจากค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) ซึ่งถ้าค่า KMO ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จะมีความเหมาะสมที่จะนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 114) ผลการตรวจสอบพบว่า องค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร AM1-AM9 มีค่าตั้งแต่ 3.967 ถึง 3.995 ตัวแปร SM1-SM6 มีค่าตั้งแต่ 3.976 ถึง 3.994 ตัวแปร AD1-AD9 มีค่าตั้งแต่ 3.707 ถึง 3.993 ตัวแปร TW1-TW9 มีค่าตั้งแต่ 3.703 ถึง 3.992 และตัวแปร LS1-LS6 มีค่าตั้งแต่ 3.960 ถึง 4.001 องค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร AT1-AT6 มีค่าตั้งแต่ 3.977 ถึง 3.999 ตัวแปร CII-CI6 มีค่าตั้งแต่ 3.967 ถึง 3.995 ตัวแปร CD1-CD6 มีค่าตั้งแต่ 3.971 ถึง 4.000 ตัวแปร VI1-VI6 มีค่าตั้งแต่ 3.969 ถึง 3.986 ตัวแปร DS1-DS8 มีค่าตั้งแต่ 3.967 ถึง 3.997 และตัวแปร SK1-SK6 มีค่าตั้งแต่ 3.953 ถึง 3.976 และองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร AV1-AV4 มีค่าตั้งแต่ 3.979 ถึง 3.996 ตัวแปร DC1-DC6 มีค่าตั้งแต่ 3.958 ถึง 3.991 ตัวแปร FA1-FA6 มีค่าตั้งแต่ 3.965 ถึง 3.988 ตัวแปร SE1-SE6 มีค่าตั้งแต่ 3.912 ถึง 3.946 และตัวแปร GE1-GE6 มีค่าตั้งแต่ 3.961 ถึง 4.013 เมื่อพิจารณาความเบ้ หรือขนาดความไม่สมมาตรของการแจกแจง พบว่า องค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก มีค่าความเบ้ตั้งแต่ -.003 ถึง .564 โดยมีตัวแปรที่มีลักษณะ

เบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) จำนวน 38 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรเหล่านี้ส่วนใหญ่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และมีตัวแปรที่มีลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) จำนวน 1 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรนี้สูงกว่าค่าเฉลี่ย องค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน มีค่าความเบ้ตั้งแต่ -.002 ถึง .082 โดยมีตัวแปรที่มีลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) จำนวน 37 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรเหล่านี้ส่วนใหญ่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และมีตัวแปรที่มีลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) จำนวน 1 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรนี้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน มีค่าความเบ้ตั้งแต่ -.039 ถึง .153 โดยมีตัวแปรที่มีลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) จำนวน 25 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรเหล่านี้ส่วนใหญ่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และมีตัวแปรที่มีลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) จำนวน 3 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรเหล่านี้สูงกว่าค่าเฉลี่ย โดยยึดเกณฑ์การพิจารณาค่าความเบ้ของรันยอน และคณะ (Runyon et al., 1996, pp. 154-160) เสนอไว้ว่า ถ้าค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -.50 และ .50 ถือได้ว่าการแจกแจงยังเป็น โค้งปกติ เมื่อพิจารณาความโด่งหรือขนาดความไม่สมมาตรของการแจกแจง พบว่า องค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก มีค่าความโด่งตั้งแต่ -.574 ถึง .710 โดยมีตัวแปรที่มีค่าความโด่งเป็นบวก จำนวน 10 ตัว และมีตัวแปรที่มีค่าความโด่งเป็นลบ จำนวน 29 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายมาก องค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน มีค่าความโด่งตั้งแต่ -.748 ถึง .478 โดยมีตัวแปรที่มีค่าความโด่งเป็นบวก จำนวน 5 ตัว และมีตัวแปรที่มีค่าความโด่งเป็นลบ จำนวน 33 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายมาก และองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน มีค่าความโด่งตั้งแต่ -.781 ถึง .347 โดยมีตัวแปรที่มีค่าความโด่งเป็นบวก จำนวน 3 ตัว และมีตัวแปรที่มีค่าความโด่งเป็นลบ จำนวน 25 ตัว แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายมาก โดยยึดเกณฑ์การพิจารณาค่าความโด่งที่เหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ มีค่าอยู่ระหว่าง -3 ถึง +3 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 27) เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนอีกด้วยต่อไป และเมื่อวิเคราะห์ผลจากการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity มีค่าอยู่ระหว่าง 206.152-2239.829 ค่า df มีค่าอยู่ระหว่าง 6-36 ค่าความน่าจะเป็นของทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า .01 และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) มีค่าอยู่ระหว่าง .650-.796 แสดงว่า รายการคำถามในแต่ละตัวแปรเป็นกลุ่มเดียวกัน และมีความเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ของ โมเดลการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

3.1.1.1 กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก

3.1.1.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 30.53 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .02278 ที่องศาอิสระเท่ากับ 17 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.795 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .027 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 9 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .30 ถึง .59 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1.1.2 ด้านการบริการที่ดี (SM) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 7.01 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .21959 ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.402 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .019 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .39 ถึง .54 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี (SM) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1.1.3 ด้านการพัฒนาวิชาการ (AD) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 42.52 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .00788 ที่องศาอิสระเท่ากับ 23 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.848 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .0287 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 9 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .20 ถึง .54 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาวิชาการ (AD) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม (TW) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 44.02 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .00353 ที่องศาอิสระเท่ากับ 22 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ มีค่าเท่ากับ 2.00 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .030 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 9 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .21 ถึง .53 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า

โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม (TW) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1.1.5 ด้านการมีภาวะผู้นำ (LS) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 3.26 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .35298 ที่องศาอิสระเท่ากับ 3 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.086 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .009 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .41 ถึง .65 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก ด้านการมีภาวะผู้นำ (LS) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1.2 กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน

3.1.1.2.1 ด้านการคิดเชิงมโนทัศน์ (AT) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 4.32 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .22884 ที่องศาอิสระเท่ากับ 3 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.440 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .020 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .41 ถึง .58 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการคิดเชิงมโนทัศน์ (AT) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1.2.2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (CI) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 10.78 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .21460 ที่องศาอิสระเท่ากับ 8 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.347 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .018 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .41 ถึง .58 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (CI) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (CD) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 11.11 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .19574 ที่องศาอิสระเท่ากับ 8 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.388 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .019 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .41 ถึง .57 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน
ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (CD) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1.2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (VI) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 8.90 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .17939
ที่องศาอิสระเท่ากับ 6 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.483 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .021 และ
เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์
องค์ประกอบตั้งแต่ .41 ถึง .64 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า
โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ (VI)
มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1.2.5 ด้านการบังคับบัญชา (DS) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 15.61 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ
.11151 ที่องศาอิสระเท่ากับ 10 ไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.561 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .022
และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 8 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์
องค์ประกอบตั้งแต่ .32 ถึง .61 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า
โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา (DS)
มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1.2.6 ด้านความรู้พิเศษ (SK) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 7.96 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .15861
ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 ไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.592 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .023 และ
เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์
องค์ประกอบตั้งแต่ .45 ถึง .53 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า
โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ด้านความรู้พิเศษ (SK)
มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ของ โมเดล
การวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่
ยุคอาเซียนปี ๖๓ กลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน

3.1.1.3.1 ด้านค่านิยมอาเซียน (AV) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ .64 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .72664
ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 ไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ .320 ซึ่งค่า *RMSEA* เท่ากับ .000 และ
เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์

องค์ประกอบตั้งแต่ .37 ถึง .51 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านค่านิยมอาเซียน (AV) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1.3.2 ด้านความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (DC) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 3.11 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .68318 ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 ไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ .622 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .000 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปร ทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .39 ถึง .64 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านความต่าง วัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (DC) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1.3.3 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA) พบว่า โมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 12.44 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .13281 ที่องศาอิสระเท่ากับ 8 ไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.555 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .022 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปร ทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .37 ถึง .55 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ด้านความยืดหยุ่น และการปรับตัว (FA) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1.3.4 ด้านทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE) พบว่า โมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ .35 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .55449 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ .350 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .000 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปร ทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .49 ถึง .66 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะด้านทักษะภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน (SE) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.1.3.5 ด้านคุณธรรมจริยธรรมสากล (GE) พบว่า โมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1.50 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .47317 ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 ไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ .750 ค่า *RMSEA* เท่ากับ .000 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ตัวแปร ทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .28 ถึง .57 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะ ด้านคุณธรรมจริยธรรมสากล (GE) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

3.1.2.1 องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะหลัก พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 5.21 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .39111 ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.042 และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี *RMSEA* มีค่าเท่ากับ .006 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก นั่นแสดงว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 6 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .16 ถึง .84 และทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.2.2 องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1.16 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .28146 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.16 และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี *RMSEA* มีค่าเท่ากับ .012 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก นั่นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 4 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .27 ถึง .82 และทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.2.3 องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะอาเซียน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 2.12 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .14538 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 2.12 และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี *RMSEA* มีค่าเท่ากับ .031 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก นั่นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 5 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .07 ถึง .89 และทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 92.64 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .00012 ที่องศาอิสระเท่ากับ 48 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.93 และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี *RMSEA* มีค่าเท่ากับ .029 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก นั่นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบอันดับสอง พบว่า

องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .65 ถึง .99 และทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากโมเดลการวัดสมรรถนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 ทั้ง 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะหลัก องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะอาเซียน โดยได้จัดทำเป็นแบบวัดทั้ง 3 ฉบับ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 105 ข้อ มีข้อคำถามที่ผ่านการวิเคราะห์ ดังนี้ 1) แบบวัดสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM) การบริการที่ดี (SM) การพัฒนาวิชาการ (AD) การทำงานเป็นทีม (TW) และการมีภาวะผู้นำ (LS) โดยแต่ละองค์ประกอบวัดจากข้อคำถามทั้งหมด 39 ข้อ สรุปการวิเคราะห์ได้ว่า องค์ประกอบ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 9 ข้อ แต่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ จำนวน 7 ข้อ ตัดข้อที่ 6 และข้อที่ 9 ออก องค์ประกอบการบริการที่ดี (SM) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ทุกข้อ องค์ประกอบการพัฒนาวิชาการ (AD) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 9 ข้อ แต่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ จำนวน 6 ข้อ ตัดข้อที่ 7 ข้อที่ 8 และข้อที่ 9 ออก องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (TW) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 9 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ทุกข้อ และการมีภาวะผู้นำ (LS) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ทุกข้อ 2) แบบวัดสมรรถนะการบริหารงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมนโทัศน์ (AT) การสื่อสารและการจูงใจ (CI) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (CD) การมีวิสัยทัศน์ (VI) การบังคับบัญชา (DS) และความรู้พิเศษ (SK) โดยแต่ละตัวแปรวัดจากข้อคำถามทั้งหมด 38 ข้อ วิเคราะห์ได้ว่า องค์ประกอบการสื่อสารและการจูงใจ (CI) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ทุกข้อ องค์ประกอบการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร (CD) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ทุกข้อ องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ (VI) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ ทุกข้อ และองค์ประกอบความรู้พิเศษ (SK) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนัก องค์ประกอบที่ใช้ได้ทุกข้อ ส่วนองค์ประกอบการคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมนโทัศน์ (AT) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และองค์ประกอบการบังคับบัญชา (DS) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 8 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ไม่ได้ทุกข้อจึงตัดออก และ 3) แบบวัดสมรรถนะอาเซียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ค่านิยมอาเซียน (AV) ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนการ (DC) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA) ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE) และคุณธรรม จริยธรรมสากล (GE) โดยแต่ละองค์ประกอบวัดจากข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ วิเคราะห์ได้ว่า องค์ประกอบค่านิยมอาเซียน (AV) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 4 ข้อ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

ใช้ได้ทุกข้อ องค์ประกอบความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนการทัศน์ (DC) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบใช้ได้ทุกข้อ องค์ประกอบความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ได้ทุกข้อ องค์ประกอบทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 6 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบใช้ได้ทุกข้อ และองค์ประกอบคุณธรรมจริยธรรมสากล (GE) เก็บข้อมูลจากข้อคำถาม 8 ข้อ และมีน้ำหนักองค์ประกอบใช้ได้ทุกข้อ

3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามและความเที่ยง

3.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบของแบบวัดฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก พบว่า กลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.515 ถึง 4.890 และกลุ่มต่ำมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.015 ถึง 3.863 และมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.102 ถึง 8.259 และผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเหลือข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 34 ข้อ

3.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบของแบบวัดฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน พบว่า กลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.583 ถึง 4.890 และกลุ่มต่ำมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.001 ถึง 4.011 และมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.102 ถึง 8.021 และผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเหลือข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 24 ข้อ

3.2.3 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบของแบบวัดฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน พบว่า กลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.651 ถึง 4.890 และกลุ่มต่ำมีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.001 ถึง 3.552 และมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.006 ถึง 6.102 และผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเหลือข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 28 ข้อ

3.2.4 แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ มีค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) ในประเภทของแบบวัดสมรรถนะหลัก มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 แบบวัดสมรรถนะการบริหารมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 แบบวัดสมรรถนะอาเซียนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และแบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93

ตอนที่ 3 ผลการสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

ผู้วิจัยสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ โดยกำหนดช่วงการแบ่งสเตปไนน์และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์เป็น 3 ช่วงเท่า ๆ กัน เพื่อกำหนดเป็นระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สเตปไนน์ 1-3 มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ ตั้งแต่ .00-23.00 หมายถึง

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะการบริหารงานระดับควรได้รับการแก้ไข สเดไนน์ 4-6 มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ตั้งแต่ 23.01-77.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะการบริหารงานระดับปานกลาง และสเดไนน์ 7-9 มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ตั้งแต่ 77.01-100.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะการบริหารงานระดับสูง แล้วจึงเทียบคะแนนดิบ แสดงปกติวิสัยของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีถัดมา แสดงได้ว่า คะแนนดิบในช่วง 285-337 หมายความว่า มีระดับสมรรถนะการบริหารงานควรได้รับการแก้ไข คะแนนดิบในช่วง 338-419 หมายความว่า มีระดับสมรรถนะการบริหารงานในระดับปานกลาง และคะแนนดิบในช่วง 420-430 หมายความว่า มีระดับสมรรถนะการบริหารงานในระดับสูง และผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การเทียบช่วงคะแนนดิบ กับระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีถัดมา ดังนี้

1. แบบวัดฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก กำหนดเกณฑ์การเทียบช่วงคะแนนดิบได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 130-141 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานควรได้รับการแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 142-161 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานในระดับปานกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 162-168 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานในระดับสูง

2. แบบวัดฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน กำหนดเกณฑ์การเทียบช่วงคะแนนดิบได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 80-90 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานควรได้รับการแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 91-111 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานในระดับปานกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 112-118 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานในระดับสูง

3. แบบวัดฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน กำหนดเกณฑ์การเทียบช่วงคะแนนดิบได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 104-113 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานควรได้รับการแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 114-133 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานในระดับปานกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้คะแนนดิบในช่วง 134-138 คะแนน มีระดับสมรรถนะการบริหารงานในระดับสูง

ตอนที่ 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีถัดมา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีถัดมา รวมทั้งแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

โดยแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนไว้เป็น 3 กลุ่ม มีจำนวน 16 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core competencies: CC) ประกอบด้วยคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในองค์ประกอบหลัก 1-5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation: AM) คือ การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพงานด้านความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี (Service mind: SM) คือ การพัฒนาระบบบริการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน

3. การพัฒนาวิชาการ (Academic development: AD) คือ การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาวิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญ และการแลกเปลี่ยนวิชาการ

4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork: TW) คือ การใช้บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสานความร่วมมือ ร่วมกันทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการเสริมแรง และให้กำลังใจแก่ครูเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

5. การมีภาวะผู้นำ (Leadership: LS) คือ การมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีการมองภาพรวมเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา

กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน (Management competencies: MC) ประกอบด้วยคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในองค์ประกอบหลัก 6-11 องค์ประกอบ ดังนี้

6. การคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมโนทัศน์ (Analytical thinking & conceptual thinking: AT) คือ การคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาในด้านปัญหา และสังเคราะห์ให้เกิดเป็นมโนทัศน์เพื่อแก้ไขและพัฒนาสถานศึกษา

7. การสื่อสารและการจูงใจ (Communication & influencing: CI) คือ การมีทักษะด้านการพูด การเขียน และทักษะการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีทางการสื่อสาร เพื่ออธิบาย ชี้แจง สั่งการ จูงใจ โน้มน้าวให้ปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนการที่กำหนด

8. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Caring & development others: CD) คือ การให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาให้แก่ครู เพื่อการส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ

9. การมีวิสัยทัศน์ (Visioning: VI) คือ การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีแนวทาง โดยมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป เพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

10. การบังคับบัญชา (Directing subordinates: DS) คือ การใช้อำนาจในการบริหารงาน บุคคลอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมาย มีการมองเชิงบวกต่อครูโดยใช้ระบบคุณธรรม ในการบริหารงาน

11. ความรู้พิเศษ (Specialized knowledge: SK) คือ การสร้างนวัตกรรมของการเป็น เจ้าของสถานศึกษาให้เป็นรูปแบบ (Model) การบริหารจัดการสถานศึกษา และการพัฒนา ความเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีจุดเด่นตามบริบทของสถานศึกษา

กลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน (ASEAN competencies: AC) ประกอบด้วยคุณลักษณะหรือ พฤติกรรมในองค์ประกอบหลัก 12-16 องค์ประกอบ ดังนี้

12. ค่านิยมอาเซียน (Asian values: AV) คือ การเข้าใจสิทธิมนุษยชนในประชาคม อาเซียน และการเลื่อมใสศรัทธาความเป็นประชาธิปไตย

13. ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (The different cultures and different paradigm: DC) คือ การรับรู้และเข้าใจในความหลากหลายของวัฒนธรรม และการมีความรู้เกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

14. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility & adaptability: FA) คือ การเคารพ ในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้านความคิด และการปรับตัว ในการทำงานเป็นหมู่คณะ โดยมีการประสานความร่วมมือด้วยความจริงใจ มีการแสดงออกถึง ความเอื้ออาทร และพร้อมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

15. ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (Skill of English and Asian languages: SE) คือ การใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนเพื่อการติดต่อสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสาร ในวิถีชีวิตสังคมประชาคมอาเซียน

16. คุณธรรมจริยธรรมสากล (Global ethics: GE) คือ การเคารพความต่างของศาสนา การให้เกียรติสิทธิมนุษยชนระหว่างกัน และการเคารพในลัทธิและการนับถือศาสนาของแต่ละชาติ ในประชาคมอาเซียน และร่วมกันสร้างสังคมคุณธรรมในประชาคมอาเซียน

อภิปรายผลการวิจัย

แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภวัตน์ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น โดยยึดกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของ

โบม และสพาร์โรว์ (Boam & Sparrow, 2009, pp. 56-58) ทฤษฎีสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร
 ในอนาคตของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 2007, pp. 471-472) ทฤษฎีรูปแบบ
 สมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของโบายาตซีส (Boyatzis, 1982, pp. 253-254) และทฤษฎี
 สมรรถนะของภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของโกล์แมน และคณะ (Goleman et al., 2004,
 pp. 147-148) และได้้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 จากประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ 1) ไทย (Thailand) 2) มาเลเซีย (Malaysia)
 3) อินโดนีเซีย (Indonesia) 4) ฟิลิปปินส์ (Philippines) 5) สิงคโปร์ (Singapore) 6) บรูไน (Brunei)
 7) ลาว (Lao) 8) กัมพูชา (Cambodia) 9) เวียดนาม (Vietnam) และ 10) พม่า (Myanmar) รวมทั้ง
 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันระหว่างประเทศ
 เพื่อการวางแผนทางการศึกษาของยูเนสโก (UNESCO) และแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 รวมถึงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015 เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม
 ในการใช้เป็นองค์ประกอบเพื่อพัฒนาเป็นแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบ
 และได้ปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อสังเคราะห์โมเดลการวัดการบริหารงาน
 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2015 โดยแบ่งสารบบ
 ออกเป็น 3 กลุ่ม มีจำนวน 16 องค์ประกอบ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core competencies)
 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation: AM)
 2) การบริการที่ดี (Service mind: SM) 3) การพัฒนาวิชาการ (Academic development: AD)
 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork: TW) และ 5) การมีภาวะผู้นำ (Leadership: LS) กลุ่มที่ 2
 สมรรถนะการบริหารงาน (Management competencies) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ
 1) การคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมนทัศน์ (Analytical thinking & conceptual thinking: AT)
 2) การสื่อสารและการจูงใจ (Communication and influencing: CI) 3) การพัฒนาศักยภาพ
 ของบุคลากร (Caring and development others: CD) 4) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning: VI)
 5) การบังคับบัญชา (Directing subordinates: DS) และ 6) ความรู้พิเศษ (Specialized knowledge:
 SK) และกลุ่มที่ 2 สมรรถนะอาเซียน (ASEAN competencies) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ
 1) ค่านิยมอาเซียน (Asian values: AV) 2) ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (The different
 cultures and different paradigm: DC) 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility & adaptability:
 FA) 4) ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (Skill of English and Asian languages: SE) และ
 5) คุณธรรมจริยธรรมสากล (Global ethics: GE) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์

คุณภาพของแบบวัดเพื่อให้ได้แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2560 ที่มีคุณภาพในระดับสูง โดยมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงาน โดยตรวจสอบกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ได้แก่ ความเหมาะสมของภาษา ความเป็นปรนัยของข้อคำถาม โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่าอ่านข้อคำถามได้เข้าใจหรือไม่ คำถามที่ใช้ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสับสนในการแปลความหมายหรือไม่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบวัดเข้าใจหรือไม่ มีความผิดพลาดในการพิมพ์ข้อความหรือไม่ นำข้อคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาปรับปรุงข้อคำถามให้รัดกุมยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ไม่ต่ำกว่า .50 ดังเช่นงานวิจัยของนิติกร เบญจมาศย์ (2551, หน้า 148) และงานวิจัยของกันทิมา รัชฎาวรรณพงษ์ (2550, หน้า 182) เป็นต้น

2. ผลการตรวจสอบความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) ผู้วิจัยนำแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2560 ไปทดลองตรวจสอบความตรงตามสภาพกับกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 280 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2560 ทำได้โดยการนำคะแนนที่ได้จากการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก และฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน ไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้บริหารจากโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ด้วยระบบ e-Training (Upgrading teacher qualification through the whole system: UTQ) ของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2560 สามารถวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตรงตามสภาพจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) เท่ากับ .91 และฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) เท่ากับ .93 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริพร อนุศาสนนันท์ (2550, หน้า 294) ได้ศึกษาความตรงตามสภาพของ

การกำหนดมาตรฐาน ระหว่างระดับผลการเรียนที่นักเรียนได้รับจากโรงเรียนกับระดับผลการตัดสินที่กำหนดด้วยวิธีการเองกอฟที่ได้รับการปรับปรุงและวิธีบูคมาร์ค พบว่า ค่าความตรงของทั้งสองวิธีไม่แตกต่างกัน ส่วนแบบวัดฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน เป็นแบบวัดที่ใหม่ซึ่งยังไม่มียุทธศาสตร์ทางการศึกษาของไทยได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบมาตรฐานในการวัดสมรรถนะการบริหารงานการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน ผู้วิจัยจึงใช้การวิจัยในครั้งนี้เพื่อริเริ่มและสร้างสรรค์ให้เป็นแนวทางการสร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานการศึกษาเพื่อรองรับกับการศึกษาไทยในการเป็นประชาคมอาเซียนต่อไป

3. ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและความเที่ยง ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์พารามิเตอร์อำนาจจำแนก (Discrimination parameter) ของข้อคำถามรายข้อ โดยใช้ดัชนีวิเคราะห์แบบเทคนิค 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ หากอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ คัดข้อคำถามที่ดี คือ ข้อที่มี t -value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามเกณฑ์ของเอ็ดเวิร์ด (Edwards, 1957, p. 153 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539, หน้า 216) โดยถือว่าถ้า t -value มีค่ามากกว่า 1.75 ขึ้นไปเป็นข้อที่มีอำนาจจำแนกใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับกันทิมา รัชฎาวรรณพงษ์ (2550, หน้า 182) และงานวิจัยของพาวัวญ สรรพานิช (2556, หน้า 179-180) ได้คำนวณค่าอำนาจจำแนกจากการแบ่งกลุ่มนักเรียนเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วจึงคำนวณค่าอำนาจจำแนกโดยการทดสอบด้วยสถิติที (t -test) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรพีพรรณ แผนดี (2549, หน้า 152-154) โกเมศ แสงสร (2553, หน้า 254) วัชรพงษ์ เหล่าปริดี (2551, หน้า 200-203) สิทธิชัย บุญยั้ง (2552, หน้า 172) และพัชรี เกียรตินันท์วิมล (2530, หน้า 98-100) ทั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพโดยวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบวัดตามประเภทของสมรรถนะ และทั้งฉบับ โดยคำนวณความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) ซึ่งการวิเคราะห์ดังกล่าวจะทำให้ข้อมูลเป็นที่ยอมรับได้มากขึ้น ให้ผลที่ถูกต้อง เที่ยงตรง เกิดประโยชน์ที่กว้างขวาง และน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับไพรัตน์ วงษ์นาม (2551, หน้า 286) ที่ได้กล่าวว่า ความเที่ยงตรง คือ ความสามารถในการวัดตรงตามที่ต้องการจะวัด

4. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order confirmatory factor analysis) พบว่า โมเดลองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีต่าง ๆ คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 92.64 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .00012 ที่องศาอิสระเท่ากับ 48 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit

index: *GFI*) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: *AGFI*) เท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative fit index: *CFI*) เท่ากับ .99 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square error of approximation: *RMSEA*) เท่ากับ .029 และค่าดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่คลาดเคลื่อนไปจากโมเดลทางทฤษฎี (Root mean square residual: *RMR*) เท่ากับ .011 สอดคล้องกับการประเมินความเหมาะสมของโมเดลของไพร์ตัน วงษ์นาม (2551, หน้า 11-12) สุวิมล ตีรกันันท์ (2550, หน้า 170-172) สุกมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และ รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2551, หน้า 21-15) ซึ่งแนะนำให้พิจารณาจากค่าดัชนีหลาย ๆ ค่าประกอบกัน เช่น ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไม่ควรมีนัยสำคัญ แต่หากพบว่า มีนัยสำคัญอาจมีความเป็นไปได้ เนื่องจากค่าไค-สแควร์ขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ควรมีค่าน้อยกว่า 2.0 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index: *GFI*) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: *AGFI*) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative fit index: *CFI*) ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า .90 หากมีค่าเข้าใกล้ 1.0 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square error of approximation: *RMSEA*) ที่มีค่าเข้าใกล้ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องมาก และค่าดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่คลาดเคลื่อนไปจากโมเดลทางทฤษฎี (Root mean square residual: *RMR*) ของโมเดลที่ดีควรมีค่าเข้าใกล้ 0 จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนที่ได้นำมาพัฒนาขึ้น มีความตรงเชิงโครงสร้างอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และเมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเป็นบวกทั้งหมด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า ข้อคำถามแต่ละข้อในแต่ละองค์ประกอบสามารถวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดี

เมื่อพิจารณาน้ำหนักขององค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า มีน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานระหว่าง .65 ถึง .99 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลีคโคเนน และเลสกินน (Liukkonen & Leskinen, 1999) ฮูลส์แมน, เนมานิค, และมูนซ์ (Huelsenman, Nemanick, & Munz, 1998) ไดเนอร์, สมิธ, และฟูจิฟะ (Diener, Smith, & Fujifusa, 1995) รพีพรรณ แผ่นดี (2549) สุชาติ ใจสถาน (2553, หน้า 116-118) ที่พบว่า น้ำหนักขององค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

กับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างนั่นเอง สอดคล้องกับแนววิธีการปรับโมเดลของไพร์ตัน วงษ์นาม (2551, หน้า 204-206) เพื่อทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวประกอบเป็น โมเดลที่เหมาะสมกับข้อมูล

เมื่อดำเนินการคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ครบถ้วนแล้ว พบว่า ได้แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีวัดนจำนวนทั้งสิ้น 86 ข้อ ประกอบด้วย แบบวัดฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก จำนวน 34 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.102 ถึง 8.259 แบบวัดฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน จำนวน 24 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.102 ถึง 8.021 และแบบวัดฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน จำนวน 28 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.006 ถึง 6.102 ในด้านความเที่ยง พบว่าแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีวัดน มีค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ซึ่งสุริพร อนุศาสนนันท์ (2554, หน้า 183) ได้กล่าวว่า การหาความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน มีประโยชน์ ทำให้ประหยัดเวลา แรงงาน และงบประมาณ สอดคล้องกับวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) ซึ่งผู้วิจัยได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะหลักมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 แบบวัดสมรรถนะการบริหารมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 แบบวัดสมรรถนะอาเซียนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และแบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 จะเห็นได้ว่า แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีวัดนมีคุณภาพด้านความเที่ยงอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของเกเบิล (Gable, 1986, p. 147) ที่กล่าวว่า เกณฑ์การพิจารณาความเที่ยงของแบบวัดทดสอบที่ยอมรับได้ ควรมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตั้งแต่ .70 ขึ้นไป

5. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ (National norms) ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีวัดน ผู้วิจัยได้สร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ (National norms) จากแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีวัดน โดยผู้วิจัยกำหนดให้มีมาตรฐานคะแนน จากการสร้างปกติวิสัยของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีวัดนจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 1,000 คน ได้ดำเนินการแปลงคะแนนดิบที่รวบรวมได้ในรูปของเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile norm) และสแตนินีส (Staninies norms) วิธีดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์ 3 ประการ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, หน้า 313-317) ได้แก่ 1) ความเป็นตัวแทนที่ดี ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กระบวนการสุ่มตัวอย่างอย่างมีระบบ 2) มีความเที่ยงได้แก่ สามารถนำคะแนนดิบที่ทดสอบได้ ไปเทียบกับปกติวิสัยที่กำหนดไว้แล้ว สามารถ

แปลความหมายได้ตรงกับความเป็นจริง และ 3) มีความทันสมัย ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมโลก โดยเฉพาะกลุ่มประชาคมอาเซียนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ ระบบการศึกษา ที่เป็นกระบวนการหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นในการรวมกลุ่มกันเพื่อเป็นประชาคมอาเซียนจึงเป็นมิติใหม่แห่งการพัฒนาการศึกษาของไทยที่จะต้องเตรียมการพัฒนา หรือปฏิรูปการศึกษาให้พร้อมรับการเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ซึ่งบุคคลสำคัญที่จะนำการพัฒนาการศึกษาของไทยให้ไปสู่การเป็นผู้นำการศึกษาในกลุ่มประชาคมอาเซียนได้จะต้องเริ่มต้นที่ผู้บริหารระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่บริหารจัดการ โรงเรียนที่ให้การศึกษาระดับขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนของประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมีสมรรถนะการบริหารงาน เพื่อนำพาและพัฒนาให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนมีคุณภาพ และมาตรฐานในระดับกลุ่มประชาคมอาเซียน จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ให้เป็นเครื่องมือที่ทันต่อยุคอาเซียนภิวัตน์ มีคุณภาพ และมีมาตรฐานทันสมัย แบบวัดสามารถใช้คัดกรองพฤติกรรมและความสามารถทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะรับทราบถึงโมเดลการบริหารงานในสถานศึกษาเมื่อเป็นประชาคมอาเซียนและนำโมเดลดังกล่าวไปปรับใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาการศึกษาของไทยในยุคอาเซียนภิวัตน์

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยการพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังมีจุดอ่อนของสมรรถนะในการบริหารงานด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยให้มีมาตรฐานการศึกษาในระดับประชาคมอาเซียน จุดอ่อนดังกล่าวนี้ หมายถึง การขาดหรือมีน้อยไปของสมรรถนะการบริหารงานที่เป็นสมรรถนะใหม่ที่มีจำเป็นต้องมีเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนหรือยุคอาเซียนภิวัตน์ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสมรรถนะหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนหรือยุคอาเซียนภิวัตน์แล้ว ควรต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีพฤติกรรมในการคิด และการประยุกต์หลักการบริหารเพื่อหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ควรมุ่งพัฒนาผลงาน ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เน้นการสร้างควมพึงพอใจให้แก่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน โดยมีพฤติกรรมในการบริหาร

ด้านวิชาการที่สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาค้นคว้าวิจัย ต้องตระหนักในการพัฒนาวิชาการ โดยมีพฤติกรรมในการบริหารด้านวิชาการที่สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาค้นคว้าวิจัย การสร้างแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก และการพัฒนาห้องสมุดให้มีคุณภาพ รวมทั้ง การให้ครูได้เข้าอบรม ประชุม สัมมนาวิชาการ เพื่อให้เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จุดเน้นในสมรรถนะหลักด้านการบริหารงานที่สำคัญที่สุดคือ การมีภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีม การประสานความร่วมมือ ร่วมกันทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสมรรถนะการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี ๖๓ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมีความสามารถด้านการคิด วิเคราะห์และการคิดเชิงมโนทัศน์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ มีทักษะการพูดและการเขียน โดยมีพฤติกรรมการพูดและเขียนที่สร้างความรู้สึกที่เป็นกันเองและสุภาพ โดยเป็นการสื่อสารที่กระชับ ชัดเจน เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร เพื่ออธิบาย ชี้แจง สั่งการ จูงใจ โน้มน้าวให้ปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนการในการพัฒนา สถานศึกษา และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้การใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสาร ได้แก่ โทรศัพท์ สมาร์ทโฟน และคอมพิวเตอร์ การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) การสนทนา (Chat) การอ่านหรือแสดงความคิดเห็นในเว็บบอร์ด (Web board) เฟซบุ๊ก (Facebook) และไลน์ (Line) เพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ เรื่องวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา กีฬา บันเทิง ฯลฯ ในสังคมออนไลน์ที่เป็นพหุสังคมประชาคมอาเซียนได้

3. ข้อเสนอแนะสำหรับสมรรถนะอาเซียนในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี ๖๓ของผู้บริหาร ควรต้องปรับทัศนคติและพฤติกรรม เพื่อพร้อมรับการเป็นพหุสังคมซึ่งมีความหลากหลายของวัฒนธรรม ควรปฏิบัติตนให้เป็นพลเมือง ในประชาคมอาเซียน โดยมีความรู้และเข้าใจในความหลากหลายของวัฒนธรรม วิถีชีวิต สังคม และศาสนาของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน มีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ให้ความเคารพ ในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้านความคิด และการปรับตัว ในการทำงานเป็นหมู่คณะ โดยมีการประสานความร่วมมือด้วยความจริงใจ มีการแสดงออกถึงความเอื้ออาทร และพร้อมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และควรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและ ภาษาอาเซียน ได้แก่ ภาษามลายู ภาษาอินโดนีเซีย ภาษาฟิลิปปินส์ ภาษาสิงคโปร์ ภาษาบรูไน ภาษาลาว ภาษากัมพูชา ภาษาเวียดนาม และภาษาพม่า อย่างน้อย 1 ภาษา เพื่อสื่อสารในฐานะ เป็นพลเมืองของประชาคมอาเซียน และการใช้ภาษาอังกฤษ หรือภาษาอาเซียนเพื่อการทำงาน หรือประสานงานในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยการพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562 แสดงให้เห็นว่า แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562 มีคุณภาพระดับสูง ซึ่งโรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษาคควรนำแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562 ไปใช้เป็นเครื่องมือเพื่อคัดกรองพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อที่จะรับทราบถึงระดับสมรรถนะการบริหารงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหารงาน และสมรรถนะอาเซียน เพื่อเป็นการพัฒนา ปรับปรุงสมรรถนะการบริหารงานทั้ง 3 ด้านดังกล่าวของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และมีมาตรฐานในระดับประชาคมอาเซียน

2. สามารถใช้แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562 ที่พัฒนาขึ้น เพื่อศึกษาข้อมูลด้านสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเป็นประชาคมอาเซียนหรือยุคอาเซียนปี 2562 ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยได้พัฒนาสมรรถนะการบริหารงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหารงาน และสมรรถนะอาเซียน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับพฤติกรรมในการคิด เช่น การมองเชิงบวก การมองในแง่ดี การให้ออกาสในการแก้ไข ปรับปรุง จุดด้อย ข้อบกพร่อง และการลองหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา เนื่องจากมีความหลากหลายของวัฒนธรรมเมื่อเป็นประชาคมอาเซียน

2. ควรศึกษาตัวแปรระบบคุณธรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า รวมทั้งการนำหลักธรรมทางศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีในแต่ละวัฒนธรรมมาประกอบกัน เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษา

3. ควรศึกษาความรู้พิเศษในการสร้างนวัตกรรมของการเป็นเจ้าของสถานศึกษาให้เป็นรูปแบบ (Model) การบริหารจัดการสถานศึกษา และการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะเพื่อพัฒนา

สถานศึกษาให้มีจุดเด่นตามบริบทที่จะสนับสนุนต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

4. ควรศึกษาเพื่อหารูปแบบของเครื่องมือที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพจริงของพฤติกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

5. ควรนำแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนกัวตันไปพัฒนาต่อยอดให้เป็นแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประชาคมอาเซียนหรือยุคอาเซียนกัวตัน และสร้างเป็นปกติวิสัยระดับนานาชาติในประเทศในประชาคมอาเซียนต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมอาเซียน. (2556). *ปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการต่างประเทศ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กันทิมา รัชฎาวรรณพงษ์. (2550). *การพัฒนาแบบวัดคุณธรรมสัปปริสธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. คุยฎินิพนธ์การศึกษาคุยฎิบัณฑิต, สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กาญจนา วัชรสุนทร. (2548). *การประเมินผลจากสภาพจริง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เกื้อ กระแสโสม. (2551). *สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติในส่วนของที่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- โกเมศ แสงศร. (2553). *การศึกษาแบบการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีผลสัมฤทธิ์วิชาสังคมศึกษาต่างกัน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จริยา เสถบุตร. (2548). *การวัดและการประเมินผลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จริยา เสถบุตร. (2552). *การวัดและการประเมินผลทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชวลิต โพธิ์นคร. (2539). *การวัดและประเมินผล. วารสารวัดผลการศึกษา, 18(กันยายน-ธันวาคม),* หน้า 139.
- ชวาล แพรัตกุล. (2549). *การสร้างแบบสอบถามด้านการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ถวิล มาตรฐาน. (2555). *การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- ทนุพันธ์ หิรัญเรือง. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10*. กรุงเทพฯ: เดอะบุคส์.
- เทียน ทองแก้ว. (2550). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปกรณ์ศิลป์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2554). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนาแบบจำลองในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุยฎินิพนธ์ครุศาสตรคุยฎิบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและการประกัน*. กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- นันทา สุธีรักษา. (2549). *การทดสอบทางจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นิติกร เบญจมาศย์. (2551). *การสร้างแบบวัดจริยธรรมความเอื้ออาทร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ระดับช่วงชั้นที่ 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2549). *Competency based approach*. กรุงเทพฯ: กราฟิโกซิสเต็มส์.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2550). *Competency model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย*. กรุงเทพฯ : กราฟิโกซิสเต็มส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2549). *การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด ภิญ โญอนันตพงษ์. (2546). *การวัดและประเมินผลการศึกษา ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญเชิด ภิญ โญอนันตพงษ์. (2549). *การวัดและประเมินผลการศึกษา ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญมี เฌรยอด. (2550). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญส่ง นิลแก้ว. (2549). *การวัดผลการศึกษา*. เชียงใหม่: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประเวศ วะสี. (2554). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล. (2549). *การบริหารการศึกษสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- พัชมณ เทียนศรี. (2548). *เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง*. กรุงเทพฯ: วิ.เจ. พรินต์ติ้ง.
- พัชรี เกียรตินันทวิมล. (2530). *การศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลและที่รับผลของแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี ปิยภัณฑ์. (2549). *การสร้างเครื่องมือวัดบุคลิกภาพผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต*. คุษุณินพนธ์ การศึกษาคุษุณินพนธ์, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- พาววิญ สรรพานิช. (2556). *การพัฒนาเพิ่มสะสมผลงานในการประเมินผลการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิริยะ อนุกุล. (2551). *สมรรถนะการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ไพฑูรย์ โปธิสาร. (2549, มกราคม-เมษายน). การจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผล. *วารสาร
การวัดผลการศึกษา*, 17(51), 57.
- ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2523). *การสร้างแบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2533). *สัมประสิทธิ์การอ้างอิงสรุปของแบบทดสอบความเรียง*. คุษฎีนิพนธ์
ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2551). *การใช้โปรแกรมลิสเรล*. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรา นิคมานนท์. (2548). *การประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบ*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- รพีพรรณ แผนดี. (2549). *การสร้างแบบวัดคุณลักษณะนักแก้ปัญหาของนักศึกษาภาคปกติระดับ
ปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์*. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชดาพร แก้วชาฎก. (2548). *การศึกษาองค์กรชุมชนที่เข้มแข็งในภาคตะวันตกของประเทศไทย*.
คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาประชากรศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รุ่ง แก้วแดง. (2553). *การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน, พลังใจพลังชีวิตพิชิตความสำเร็จ*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2539). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาสน์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2547). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาสน์.

- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2549). *เทคนิคการสร้างและสอบข้อสอบความถนัดทางการเรียนและความสามารถทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วราภรณ์ แสงมณี. (2548). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*. ชลบุรี: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรพงษ์ เหล่าปรีดี. (2551). *การเปรียบเทียบแบบการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ต่างกัน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิญญา วิศาลาภรณ์. (2548). *การสร้างแบบทดสอบ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2551). *สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- วิรัช วรรณรัตน์. (2549). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิรัช วรรณรัตน์. (2552). *การตรวจคุณภาพเครื่องในการวัดผลและวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศรธรรม ชุ่มบุญ. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบในโมเดลการปฏิรูปโรงเรียน โดยใช้การบริหารฐานโรงเรียน: การวิเคราะห์และสังเคราะห์รายงานของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2549). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร โรจน์พานิช. (2550). *Competency dictionary (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ศุกลิน วนาเกษมสันต์. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. สงขลา: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. เอกสารการสอน.
- สถาบันวิจัยประชากร. (2548). *สมรรถนะของผู้นำในองค์กร*. ปทุมธานี: กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.

- สถิตย์ ประสิทธิ์ชากรณ. (2555). *การพัฒนาแบบวัดความสามารถทางปัญญาออนไลน์สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย*. คุญฉินิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมฉวีล ชูทรัพย์. (2550). *การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ*. คุญฉินิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมนึก กัททิษณ. (2547). *การวัดผลการศึกษา*. กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สมบูรณ์ ชิตพงษ์ และสำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2549). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมฤทัย วัฒนาศิริชัย. (2549). *ลักษณะหลากหลาย-วิธีหลาย: การประยุกต์ใช้วิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ*. กรุงเทพฯ: สยามศึกษา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2549, 6 กันยายน). *พลิกโฉมการศึกษาไทย*. *มติชนรายวัน*, หน้า 27.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *การพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียน: ในกระแสสังคมระยะเปลี่ยนผ่านและการปฏิรูป*. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 27(3), 10-21.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *สถิติผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ*. เข้าถึงได้จาก www.obec.go.th
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2556). *แนวการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *รูปแบบสมรรถนะของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2549). *บทสรุปสำหรับผู้บริหารผลสะท้อนจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก พ.ศ. 2544-2548*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2550). *แนวทางการประกันคุณภาพในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช ตำราวิทยุธรรม.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2553). *ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษา ครั้งที่ 3*. กรุงเทพฯ: พญาไทการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *เกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2555). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545)*. กรุงเทพฯ: พี เอ็น เค แอนด์ สกายพริ้นติ้งส์.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2550). *การวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *การวัดและประเมินผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2542). *การวัดจิตพิสัยของมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิทธิชัย บุญยิ่ง. (2552). *การวิเคราะห์แบบการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาต่างสาขาวิชาตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลิปพนนท์ เกตุทัต. (2552). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). *การวัดและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สุชาติ ใจสถาน. (2553). *การพัฒนาแบบวัดจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับนักเรียน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). *สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย.
- สุภาพ วาดเขียน. (2554). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สุมาลี จันทร์ชลอ. (2549). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2551). *การนำ Competency มาใช้กับระบบราชการ*. พิษณุโลก: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. เอกสารรายงานการวิจัย.
- สุริพร อนุศาสนนันท์. (2550). *การเปรียบเทียบคุณภาพของการกำหนดมาตรฐานระหว่างวิธีเองกอฟท์ที่ได้รับการปรับปรุงกับวิธีบูคมาร์ค*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริพร อนุศาสนนันท์. (2552). *การวัดและประเมินในชั้นเรียน Measurement and evaluation in classroom*. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริพร อนุศาสนนันท์. (2554). *การวัดและประเมินในชั้นเรียน*. ชลบุรี: โรงพิมพ์เก็ทคู่อคริเอชั่น.

- สุวิมล ตีรกานันท์. (2550). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2550). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการบริการของบุคลากรในสำนักงาน สันับสนุนทางการศึกษา กรณีศึกษา: วิทยาลัยการอาชีพบ้านแพ้ว. สมุทรสาคร: วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร. รายงานการวิจัย.*
- อารมณ เพชรชื่น. (2547). *เทคนิคการวัดผลและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อำนาจ เลิศขยันดี. (2549). *การประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศิลปสนองการพิมพ์.
- อุทุมพร จามรمان. (2551). *การตีค่าความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนเพื่อการปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พันนี้พับบลิชชิง.
- เอนก พ. อนุกุลบุตร. (2548). *การวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Adams, G. S. (1964). Rooting for evaluation. In M. C. Alkin. (Ed), *Evaluation roots: Tracing theorists's views and influences*. (pp. 153-168). London: SAGE.
- Andrich, H. (1978). *The competent manager*. New York: McGraw-Hill.
- ASEAN Studies Centre. (2013). *The ASEAN Studies Centre is devoted to research on issues that pertain to the Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) as an institution and a process*. Retrieved from [http:// asc.iseas.edu.sg/](http://asc.iseas.edu.sg/)
- Boam, R., & Sparrow, P. (2009). Linking strategic change, competitive performance and human resource management: Result of a U.K. empirical study. In R. Mansfield (Ed), *Frontiers of management: Research and practice*. London: Routledge.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Brunei Management Competencies. (2009). *The competence of school principals in Brunei*. Brunei: Leadership Development Ministry of Education.
- Cambodia Management Competencies. (2010). *The competence of school principals in Cambodia*. Cambodia: Ministry of Education and Culture of Republic of Cambodia.
- Clark. V. L. (2007). *Visions, roles and competencies of the 21st century community college continuing education department head*. Doctoral dissertation, Education, Columbia University Teachers College.

- Diener, E., Smith, H., & Fujita, F. (1995). *The personality structure of affect*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(3), 130-141.
- Dubois, D. D., Rothwell, W. J., Stern, D J., & Kemp, L. K. (2004). *Competency-based human resource management*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Gable, R. K. (1986). *Instrument development in the affective domain*. Boston: Kluwer-Nijhoff.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2004). *Primal leadership: Learning to lead with emotional intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Hambleton, R. K., & Swaminathan, H. (1985). *Item response theory: Principles and applications*. Boston: Kluwer-Nijhoff.
- Hechinger, F. M. (2011). *New pattern of management*. New York: McGraw-Hill Book.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research and practice* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Huelsman, T. J., Nemanick, R. C., & Munz, D. C. (1998). Scales to measure four dimensions of dispositional mood: Positive energy, tiredness, negative activation and relaxation. *Educational and Psychological Measurement*, 58(5), 804-819.
- Indonesia Management Competencies. (2012). *The competence of school principals in Indonesia*. Indonesia: Ministry of National Education Indonesia.
- Kandasamy, M., & Blaton, L. (2004). *School principals: Core actors in educational improvement, an analysis of seven Asian countries*. Paris: Asian Network of Training and Research Institutions/ UNESCO-IIEP.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). The roots of utilization-focused evaluation. In M. C. Alkin (Ed.), *Evaluation roots: Tracing theorist's views and influences* (pp. 276-291). London: SAGE.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lao Management Competencies. (2013). *The competence of school principals in Lao*. Lao: Ministry of Education and Culture of Republic of Lao.
- Lawler, E. E. (1994). From job-based to competency-based organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 3-15.

- Liukkonen, J., & Leskinen, E. (1999). The reliability and validity of scores from the children's version of the perception of success questionnaire. *Education and Psychological Measurement, 59*(4), 651-664.
- Malaysia Management Competencies. (2010). *The competence of school principals in Malaysia*. Malaysia: Ministry of Education Malaysia version Institute Aminuddin Baki.
- Martz, G. L. (2005). *A formative evaluation of a nutrition, education and training program in selected rural Pennsylvania school*. Doctoral dissertation, Education, Indiana University of Pennsylvania.
- McClelland, D. C. (2008). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mintzberg, H., Lampel, J. B., Quinn, J. B., & Ghoshal, S. (2002). *The strategy process: Concepts, contexts, cases* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Mirabile, R. J. (1997). Everything you wanted to know about competency modeling. *Training and Development, 51*(8), 73-77.
- Mitrani, A., Dalziel, M. M., & Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: Value-driven strategies for recruitment, development and reward*.
- Mok, K. H. (2003). *Decentralization and marketization of education in Singapore: A case study of the competency management school excellence model*. Doctoral dissertation, Education, Arkansas University.
- Myanmar Management Competencies. (2013). *The competence of school principals in Myanmar*. Myanmar: Ministry of Education and Culture of Republic of Myanmar.
- New Jersey State Department of Education. (2003). *City competency management schools of excellence: School improvement grant program award recipients*. Boston: Allyn and Bacon.
- Philippines Management Competencies. (2011). *The competence of school principals in Philippines*. Philippines: Ministry of National Education Philippines.
- Risher, H. (1997). Competency-based pay: The next model of salary management. In H. Risher, & C. Fay (Eds.), *New strategies for public pay* (pp. 145-158). San Francisco: Jossey-Bass.
- Rothwell, J. W. (1996). *Beyond training and development: State-of-the-art strategies for enhancing human performance*. New York: AMACOM.

- Runyon, R. P., Coleman, K., & Pittenger, D. (1996). *Fundamentals of behavioral statistics* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Sheridan, B. S., Andrich, D., & Luo, G. (1996). A statistical analysis for a RCRA groundwater quality assessment. In *Data analysis and interpretation for environmental surveillance conference*. Lexington, KY: ORNL.
- Sherman, R. E. (2005). *Management for productivity*. New York: John Willery and Sons.
- Singapore Management Competencies. (2013). *The competence of school principals in Singapore*. Singapore: Leadership Development Ministry of Education.
- Smrekar, C. (2012). *March toward excellence: Management competency indicators school for success and minority student achievement in department of defense schools. A report to the national education goal panel. Lessons from the states*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2007). *Competence at work: Models for superiors performance*. New York: John Wiley & Son.
- United Nations Industrial Development Organization. (2015). *The sustainable development goals*. Retrieved from www.unido.org
- Vietnam Management Competencies. (2013). *The competence of school principals in Vietnam*. Vietnam: Ministry of Education and Culture of Republic of Vietnam.
- Wayson, W. W., & Lasley, T. J. (2004). *Climate for excellence: competency of director school that foster self-discipline*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Weiler, N. M., & Schoonover, S. C. (2008). *The Art and Science of competency models*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wirt, F. M., & Krug, S. (1990). *A statistical analysis for a RCRA groundwater quality assessment*. In *Data Analysis and Interpretation for Environmental Surveillance Conference*. Lexington, KY: ORNL.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. นายอรรถยุทธ์ ศรีสมุทร | อธิบดีกรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ |
| 2. นายกนก อินทรพฤษ์ | ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษา |
| 3. นายพีระ รัตนวิจิตร | ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาภาคบังคับ |
| 4. ว่าที่ร้อยตรีอานนท์ สุขภาคกิจ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 |
| 5. นายธงชัย มั่นคง | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง
เขต 2 |

ภาคผนวก ข

ค่าสัดส่วนความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (CVR) รายข้อ
และค่าดัชนีบงชี้ความตรงเชิงเนื้อหา ทั้งฉบับ (CVI)

ตารางที่ 53 ค่าสัดส่วนความตรงเชิงเนื้อหา (CVR_i) รายข้อ และดัชนีบ่งชี้ความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ทั้งฉบับ

ข้อ	CVR_i		
	ฉบับที่ 1	ฉบับที่ 2	ฉบับที่ 3
1	1.00	1.00	1.00
2	1.00	1.00	1.00
3	1.00	1.00	1.00
4	1.00	1.00	.20*
5	1.00	1.00	1.00
6	1.00	1.00	1.00
7	1.00	1.00	1.00
8	1.00	1.00	1.00
9	.20*	1.00	1.00
10	1.00	1.00	1.00
11	1.00	1.00	1.00
12	1.00	1.00	1.00
13	1.00	1.00	1.00
14	1.00	1.00	1.00
15	1.00	1.00	1.00
16	.60	1.00	1.00
17	1.00	1.00	1.00
18	1.00	1.00	1.00
19	1.00	1.00	1.00
20	1.00	1.00	1.00
21	1.00	1.00	1.00
22	1.00	1.00	1.00
23	1.00	1.00	1.00
24	1.00	1.00	1.00
25	1.00	1.00	1.00

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ข้อ	CVR_i		
	ฉบับที่ 1	ฉบับที่ 2	ฉบับที่ 3
26	1.00	1.00	1.00
27	1.00	1.00	1.00
28	1.00	1.00	1.00
29	1.00	1.00	1.00
30	1.00	.20*	1.00
31	1.00	1.00	
32	1.00	1.00	
33	1.00	1.00	
34	1.00	1.00	
35	1.00	1.00	
36	1.00	1.00	
37	1.00	1.00	
38	1.00	1.00	
39	1.00	1.00	
40	1.00	1.00	
41	1.00		
42	1.00		
43	1.00		
<i>CVI</i>	.97	.98	.96

หมายเหตุ * หมายถึง ข้อคำถามที่มีค่าสัดส่วนความตรงเชิงเนื้อหา (CVR_i) ไม่ถึงเกณฑ์ จึงตัดออก
ไม่นำมาคำนวณค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ทั้งฉบับ

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ความเหมาะสมของภาษา ความเป็นปรนัยของข้อคำถาม

ตารางที่ 54 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ความเหมาะสมของภาษา ความเป็นปรนัยของข้อคำถาม

ข้อ	IOC		
	ฉบับที่ 1	ฉบับที่ 2	ฉบับที่ 3
1	1.00	1.00	1.00
2	1.00	1.00	1.00
3	1.00	1.00	1.00
4	1.00	1.00	1.00
5	.73	1.00	1.00
6	1.00	1.00	1.00
7	1.00	1.00	1.00
8	1.00	1.00	1.00
9	1.00	1.00	1.00
10	1.00	1.00	1.00
11	.93	1.00	1.00
12	1.00	1.00	1.00
13	1.00	1.00	1.00
14	1.00	1.00	1.00
15	.87	1.00	1.00
16	.93	1.00	1.00
17	.93	1.00	1.00
18	.93	1.00	.53*
19	1.00	1.00	1.00
20	1.00	1.00	1.00
21	1.00	1.00	1.00
22	1.00	1.00	1.00
23	1.00	1.00	1.00
24	1.00	1.00	1.00
25	1.00	1.00	1.00
26	1.00	.07*	1.00

ตารางที่ 54 (ต่อ)

ข้อ	IOC		
	ฉบับที่ 1	ฉบับที่ 2	ฉบับที่ 3
27	1.00	1.00	1.00
28	1.00	1.00	1.00
29	1.00	1.00	1.00
30	1.00	1.00	
31	1.00	1.00	
32	.27*	1.00	
33	.27*	1.00	
34	1.00	1.00	
35	1.00	1.00	
36	.27*	1.00	
37	1.00	1.00	
38	1.00	1.00	
39	1.00	1.00	
40	1.00		
41	1.00		
42	1.00		

หมายเหตุ * หมายถึง ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ความเหมาะสมของภาษา
ความเป็นปรนัยของข้อคำถามไม่ถึงเกณฑ์ จึงตัดออก

ภาคผนวก ง

ตรวจสอบความตรงตามสภาพของแบบวัด

ตารางที่ 55 ตรวจสอบความตรงตามสภาพของแบบวัด โดยเปรียบเทียบกับผลการประเมิน
สมรรถนะสำหรับผู้บริหารจากโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ด้วยระบบ
e-Training (Upgrading teacher qualification through the whole system: UTQ)
ของกระทรวงศึกษาธิการ

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
1	4.21	4.20	4.09	4.00	4.07	4.10
2	4.12	4.10	4.14	4.10	4.02	4.00
3	4.35	4.30	4.12	4.10	4.16	4.20
4	4.47	4.40	4.14	4.10	4.16	4.20
5	4.09	4.10	4.19	4.20	4.26	4.30
6	4.14	4.10	4.23	4.20	4.19	4.20
7	4.26	4.30	4.16	4.20	4.26	4.30
8	4.12	4.10	4.19	4.20	4.23	4.20
9	4.12	4.10	4.30	4.40	4.23	4.20
10	4.09	4.10	4.21	4.20	4.16	4.20
11	4.02	4.00	4.16	4.20	4.12	4.10
12	4.19	4.20	4.19	4.20	4.09	4.10
13	4.16	4.20	4.23	4.20	4.12	4.10
14	4.21	4.20	4.16	4.20	4.02	4.00
15	4.09	4.10	4.14	4.20	4.05	4.00
16	4.21	4.20	4.16	4.20	3.98	4.00
17	4.16	4.20	4.19	4.20	4.05	4.00
18	4.12	4.10	4.14	4.20	4.12	4.00
19	4.12	4.10	4.19	4.20	4.21	4.10
20	4.19	4.20	4.19	4.20	4.14	4.00
21	4.14	4.10	4.16	4.20	4.09	4.20
22	4.12	4.10	4.19	4.20	4.12	4.20

ตารางที่ 55 (ต่อ)

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
23	4.21	4.20	4.23	4.20	4.02	4.30
24	4.14	4.10	4.19	4.20	4.09	4.20
25	4.16	4.20	4.16	4.20	4.02	4.30
26	4.19	4.20	4.26	4.30	4.19	4.20
27	4.14	4.10	4.14	4.10	4.16	4.20
28	4.16	4.20	4.33	4.40	4.23	4.20
29	4.09	4.10	4.28	4.30	4.21	4.10
30	4.23	4.20	4.19	4.20	4.23	4.10
31	4.05	4.00	4.28	4.30	4.26	4.10
32	4.07	4.10	4.21	4.20	4.09	4.00
33	4.12	4.10	4.12	4.10	4.16	4.00
34	4.00	4.00	4.35	4.30	4.07	4.00
35	4.19	4.20	4.47	4.40	4.12	4.00
36	4.23	4.20	4.09	4.10	4.09	4.00
37	4.09	4.10	4.14	4.10	4.05	4.10
38	4.26	4.30	4.26	4.30	4.05	4.00
39	4.23	4.20	4.12	4.10	4.02	4.20
40	4.02	4.00	4.12	4.10	3.98	4.20
41	4.12	4.10	4.09	4.10	4.14	4.30
42	4.14	4.10	4.02	4.00	4.19	4.20
43	4.16	4.20	4.19	4.20	4.12	4.30
44	4.05	4.00	4.16	4.20	4.09	4.20
45	4.09	4.10	4.21	4.20	4.09	4.00
46	4.02	4.00	4.09	4.10	4.02	4.00
47	4.05	4.00	4.21	4.20	4.09	4.00

ตารางที่ 55 (ต่อ)

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
48	4.16	4.20	4.16	4.20	4.00	4.00
49	4.16	4.20	4.19	4.20	4.16	4.10
50	4.07	4.10	4.23	4.20	4.19	4.00
51	4.14	4.10	4.16	4.20	4.23	4.20
52	4.05	4.00	4.14	4.20	4.19	4.20
53	4.12	4.10	4.16	4.20	4.26	4.30
54	4.12	4.10	4.19	4.20	4.23	4.20
55	4.14	4.10	4.14	4.20	4.17	4.00
56	4.19	4.20	4.19	4.20	4.16	4.00
57	4.05	4.00	4.19	4.20	4.12	4.00
58	4.30	4.30	4.16	4.20	4.09	4.00
59	4.23	4.20	4.19	4.20	4.12	4.10
60	4.07	4.10	4.23	4.20	4.02	4.00
61	4.16	4.20	4.19	4.20	4.05	4.00
62	4.09	4.10	4.16	4.20	3.98	4.00
63	4.12	4.10	4.26	4.30	4.02	4.00
64	4.02	4.00	4.14	4.10	4.14	4.10
65	4.07	4.10	4.33	4.40	4.21	4.20
66	4.05	4.00	4.28	4.30	4.12	4.10
67	4.05	4.10	4.19	4.20	4.09	4.10
68	4.19	4.20	4.16	4.20	4.14	4.10
69	4.35	4.30	4.19	4.20	4.05	4.10
70	4.09	4.10	4.23	4.20	4.07	4.10
71	4.14	4.10	4.16	4.20	4.02	4.00
72	4.23	4.20	4.14	4.20	4.19	4.20

ตารางที่ 55 (ต่อ)

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
73	4.09	4.10	4.16	4.20	4.16	4.20
74	4.14	4.10	4.19	4.20	4.26	4.30
75	4.21	4.20	4.14	4.20	4.21	4.20
76	4.05	4.00	4.19	4.20	4.23	4.20
77	4.09	4.10	4.19	4.20	4.26	4.30
78	4.16	4.20	4.16	4.20	4.26	4.30
79	4.14	4.10	4.19	4.20	4.16	4.20
80	4.16	4.20	4.23	4.20	4.09	4.10
81	4.23	4.20	4.19	4.20	4.12	4.10
82	4.26	4.30	4.16	4.20	4.12	4.10
83	4.30	4.30	4.26	4.30	4.02	4.00
84	3.98	4.00	4.14	4.10	4.07	4.10
85	4.16	4.10	4.33	4.40	3.98	4.00
86	4.21	4.20	4.28	4.30	4.02	4.00
87	4.12	4.10	4.19	4.20	4.14	4.10
88	4.09	4.10	4.28	4.30	4.21	4.20
89	4.16	4.20	4.28	4.30	4.12	4.10
90	4.00	4.00	4.16	4.20	4.09	4.10
91	4.28	4.30	4.19	4.20	4.14	4.10
92	4.20	4.20	4.23	4.20	4.02	4.00
93	4.30	4.30	4.16	4.20	4.09	4.10
94	4.30	4.30	4.14	4.20	4.00	4.00
95	4.37	4.40	4.16	4.20	4.16	4.20
96	4.33	4.30	4.19	4.20	4.16	4.20
97	4.30	4.30	4.14	4.20	4.26	4.30

ตารางที่ 55 (ต่อ)

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
98	4.26	4.30	4.19	4.20	4.21	4.20
99	4.09	4.10	4.19	4.20	4.23	4.20
100	4.12	4.10	4.16	4.20	4.23	4.20
101	4.78	4.80	4.19	4.20	4.23	4.20
102	4.00	4.00	4.23	4.20	4.19	4.20
103	4.07	4.10	4.19	4.20	4.12	4.10
104	3.98	4.00	4.16	4.20	4.09	4.10
105	4.02	4.00	4.26	4.30	4.12	4.10
106	4.12	4.10	4.14	4.10	4.00	4.00
107	4.23	4.20	4.33	4.40	4.07	4.10
108	4.12	4.10	4.28	4.30	4.00	4.00
109	4.12	4.10	4.16	4.20	4.02	4.00
110	4.12	4.10	4.19	4.20	4.12	4.10
111	4.05	4.00	4.23	4.20	4.21	4.20
112	4.07	4.10	4.16	4.20	4.14	4.20
113	4.02	4.00	4.14	4.20	4.02	4.00
114	4.16	4.20	4.16	4.20	4.12	4.10
115	4.19	4.20	4.19	4.20	4.12	4.10
116	4.23	4.20	4.14	4.20	4.02	4.00
117	4.19	4.20	4.19	4.20	4.09	4.10
118	4.26	4.30	4.19	4.20	4.02	4.00
119	4.23	4.20	4.02	4.00	4.16	4.20
120	4.23	4.20	4.12	4.10	4.16	4.20
121	4.23	4.20	4.23	4.20	4.23	4.20
122	4.07	4.10	4.12	4.10	4.19	4.20

ตารางที่ 55 (ต่อ)

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
123	4.14	4.10	4.12	4.10	4.26	4.30
124	4.21	4.20	4.12	4.10	4.26	4.30
125	3.98	4.00	4.05	4.00	4.23	4.20
126	4.12	4.10	4.07	4.10	4.19	4.20
127	4.05	4.10	4.02	4.00	4.09	4.10
128	4.02	4.00	4.16	4.20	4.09	4.10
129	4.14	4.10	4.19	4.20	4.14	4.10
130	4.21	4.20	4.23	4.20	4.00	4.00
131	4.14	4.10	4.19	4.20	4.05	4.00
132	4.17	4.20	4.26	4.30	4.00	4.00
133	4.12	4.10	4.23	4.20	4.02	4.00
134	4.07	4.10	4.23	4.20	4.12	4.00
135	4.16	4.20	4.23	4.20	4.23	4.20
136	4.05	4.00	4.02	4.00	4.12	4.10
137	4.21	4.20	4.12	4.10	4.09	4.10
138	4.23	4.20	4.23	4.20	4.14	4.10
139	4.20	4.20	4.12	4.10	4.02	4.00
140	4.19	4.20	4.12	4.10	4.07	4.10
141	4.96	5.00	4.12	4.10	4.00	4.00
142	4.23	4.20	4.05	4.00	4.19	4.20
143	4.26	4.30	4.07	4.10	4.16	4.20
144	4.16	4.20	4.02	4.00	4.23	4.20
145	4.09	4.10	4.16	4.20	4.21	4.20
146	4.12	4.10	4.19	4.20	4.23	4.20

ตารางที่ 55 (ต่อ)

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
147	4.14	4.10	4.23	4.20	4.23	4.20
148	4.02	4.00	4.19	4.20	4.26	4.30
149	4.05	4.00	4.26	4.30	4.16	4.20
150	4.27	4.30	4.23	4.20	4.12	4.10
151	4.74	4.70	4.02	4.00	4.74	4.70
152	4.16	4.20	4.12	4.10	4.16	4.20
153	4.30	4.30	4.23	4.20	4.30	4.30
154	4.12	4.10	4.12	4.10	4.12	4.10
155	4.14	4.10	4.12	4.10	4.14	4.10
156	4.19	4.20	4.12	4.10	4.19	4.20
157	3.98	4.00	4.23	4.20	3.98	4.00
158	4.09	4.10	4.12	4.10	4.09	4.10
159	4.02	4.00	4.12	4.10	4.02	4.00
160	4.19	4.20	4.12	4.10	4.19	4.20
161	4.16	4.20	4.05	4.00	4.16	4.20
162	4.26	4.30	4.07	4.10	4.26	4.30
163	4.21	4.20	4.02	4.00	4.21	4.20
164	4.23	4.23	4.16	4.20	4.23	4.23
165	4.87	5.00	4.19	4.20	4.87	5.00
166	4.72	5.00	4.23	4.20	4.72	5.00
167	4.19	4.10	4.19	4.20	4.19	4.10
168	4.09	4.20	4.26	4.30	4.09	4.20
169	4.09	4.10	4.23	4.20	4.09	4.10
170	4.12	4.10	4.02	4.00	4.12	4.10
171	4.02	4.00	4.12	4.10	4.02	4.00

ตารางที่ 55 (ต่อ)

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
172	4.05	4.00	4.23	4.20	4.05	4.00
173	3.98	4.00	4.12	4.10	3.98	4.00
174	4.05	4.00	4.12	4.10	4.05	4.00
175	4.12	4.10	4.12	4.10	4.12	4.10
176	4.23	4.20	4.05	4.00	4.23	4.20
177	4.14	4.00	4.07	4.10	4.14	4.00
178	4.09	4.00	4.02	4.00	4.09	4.00
179	4.14	4.00	4.16	4.20	4.14	4.00
180	4.02	4.00	4.19	4.20	4.02	4.00
181	4.07	4.10	4.05	4.00	4.07	4.10
182	4.02	4.00	4.07	4.10	4.02	4.00
183	4.16	4.20	4.02	4.00	4.16	4.20
184	4.16	4.20	4.16	4.20	4.16	4.20
185	4.26	4.30	4.19	4.20	4.26	4.30
186	4.19	4.20	4.40	4.40	4.19	4.20
187	4.26	4.30	4.37	4.37	4.26	4.30
188	4.23	4.20	4.23	4.20	4.23	4.20
189	4.23	4.20	4.12	4.10	4.23	4.20
190	4.16	4.20	4.12	4.10	4.16	4.20
191	4.12	4.10	4.14	4.10	4.12	4.10
192	4.09	4.10	4.16	4.20	4.09	4.10
193	4.12	4.10	4.05	4.00	4.12	4.10
194	4.02	4.00	4.09	4.10	4.02	4.00
195	4.05	4.00	4.02	4.00	4.05	4.00
196	3.98	4.00	4.05	4.00	3.98	4.00

ตารางที่ 55 (ต่อ)

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
197	4.05	4.00	4.16	4.20	4.05	4.00
198	4.12	4.00	4.16	4.20	4.12	4.00
199	4.21	4.10	4.07	4.10	4.21	4.10
200	4.14	4.00	4.14	4.10	4.14	4.00
201	4.09	4.20	4.05	4.00	4.09	4.20
202	4.12	4.20	4.12	4.10	4.12	4.20
203	4.02	4.30	4.12	4.10	4.02	4.30
204	4.09	4.20	4.14	4.10	4.09	4.20
205	4.02	4.30	4.19	4.20	4.02	4.30
206	4.19	4.20	4.05	4.00	4.19	4.20
207	4.16	4.20	4.30	4.30	4.16	4.20
208	4.23	4.20	4.23	4.20	4.23	4.20
209	4.21	4.10	4.07	4.10	4.21	4.10
210	4.23	4.10	4.16	4.20	4.23	4.10
211	4.26	4.10	4.09	4.10	4.26	4.10
212	4.09	4.00	4.12	4.10	4.09	4.00
213	4.16	4.00	4.02	4.00	4.16	4.00
214	4.07	4.00	4.07	4.10	4.07	4.00
215	4.12	4.00	4.05	4.00	4.12	4.00
216	4.09	4.00	4.05	4.10	4.09	4.00
217	4.05	4.10	4.19	4.20	4.05	4.10
218	4.05	4.00	4.35	4.30	4.05	4.00
219	4.02	4.20	4.09	4.10	4.02	4.20
220	3.98	4.20	4.14	4.10	3.98	4.20
221	4.14	4.30	4.23	4.20	4.14	4.30

ตารางที่ 55 (ต่อ)

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
222	4.19	4.20	4.09	4.10	4.19	4.20
223	4.12	4.30	4.14	4.10	4.12	4.30
224	4.09	4.20	4.21	4.20	4.09	4.20
225	4.09	4.00	4.05	4.00	4.09	4.00
226	4.02	4.00	4.09	4.10	4.02	4.00
227	4.09	4.00	4.16	4.20	4.09	4.00
228	4.00	4.00	4.14	4.10	4.00	4.00
229	4.16	4.10	4.16	4.20	4.16	4.10
230	4.19	4.00	4.23	4.20	4.19	4.00
231	4.23	4.20	4.26	4.30	4.23	4.20
232	4.19	4.20	4.30	4.30	4.19	4.20
233	4.26	4.30	3.98	4.00	4.26	4.30
234	4.23	4.20	4.16	4.10	4.23	4.20
235	4.17	4.00	4.21	4.20	4.17	4.00
236	4.16	4.00	4.12	4.10	4.16	4.00
237	4.12	4.00	4.09	4.10	4.12	4.00
238	4.09	4.00	4.16	4.20	4.09	4.00
239	4.12	4.10	4.00	4.00	4.12	4.10
240	4.02	4.00	4.28	4.30	4.02	4.00
241	4.05	4.00	4.20	4.20	4.05	4.00
242	3.98	4.00	4.30	4.30	3.98	4.00
243	4.02	4.00	4.30	4.30	4.02	4.00
244	4.14	4.10	4.37	4.40	4.14	4.10
245	4.21	4.20	4.33	4.30	4.21	4.20
246	4.12	4.10	4.30	4.30	4.12	4.10

ตารางที่ 55 (ต่อ)

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
247	4.09	4.10	4.26	4.30	4.09	4.10
248	4.14	4.10	4.09	4.10	4.14	4.10
249	4.05	4.10	4.12	4.10	4.05	4.10
250	4.07	4.10	4.78	4.80	4.07	4.10
251	4.02	4.00	4.00	4.00	4.02	4.00
252	4.19	4.20	4.07	4.10	4.19	4.20
253	4.16	4.20	3.98	4.00	4.16	4.20
254	4.26	4.30	4.02	4.00	4.26	4.30
255	4.21	4.20	4.12	4.10	4.21	4.20
256	4.23	4.20	4.23	4.20	4.23	4.20
257	4.26	4.30	4.12	4.10	4.26	4.30
258	4.26	4.30	4.12	4.10	4.26	4.30
259	4.16	4.20	4.12	4.10	4.16	4.20
260	4.09	4.10	4.05	4.00	4.09	4.10
261	4.12	4.10	4.07	4.10	4.12	4.10
262	4.12	4.10	4.02	4.00	4.12	4.10
263	4.02	4.00	4.16	4.20	4.02	4.00
264	4.07	4.10	4.19	4.20	4.07	4.10
265	3.98	4.00	4.23	4.20	3.98	4.00
266	4.02	4.00	4.19	4.20	4.02	4.00
267	4.14	4.10	4.26	4.30	4.14	4.10
268	4.21	4.20	4.23	4.20	4.21	4.20
269	4.12	4.10	4.23	4.20	4.12	4.10
270	4.09	4.10	4.23	4.20	4.09	4.10
271	4.14	4.10	4.07	4.10	4.14	4.10

ตารางที่ 55 (ต่อ)

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
272	4.02	4.00	4.14	4.10	4.02	4.00
273	4.09	4.10	4.21	4.20	4.09	4.10
274	4.00	4.00	3.98	4.00	4.00	4.00
275	4.16	4.20	4.12	4.10	4.16	4.20
276	4.16	4.20	4.05	4.10	4.16	4.20
277	4.26	4.30	4.02	4.00	4.26	4.30
278	4.21	4.20	4.14	4.10	4.21	4.20
279	4.23	4.20	4.21	4.20	4.23	4.20
280	4.23	4.20	4.14	4.10	4.23	4.20
281	4.23	4.20	4.17	4.20	4.23	4.20
282	4.19	4.20	4.12	4.10	4.19	4.20
283	4.12	4.10	4.07	4.10	4.12	4.10
284	4.09	4.10	4.16	4.20	4.09	4.10
285	4.12	4.10	4.05	4.00	4.12	4.10
286	4.00	4.00	4.21	4.20	4.00	4.00
287	4.07	4.10	4.23	4.20	4.07	4.10
288	4.00	4.00	4.20	4.20	4.00	4.00
289	4.02	4.00	4.19	4.20	4.02	4.00
290	4.12	4.10	4.96	5.00	4.12	4.10
291	4.21	4.20	4.23	4.20	4.21	4.20
292	4.14	4.20	4.26	4.30	4.14	4.20
293	4.02	4.00	4.16	4.20	4.02	4.00
294	4.12	4.10	4.09	4.10	4.12	4.10
295	4.12	4.10	4.12	4.10	4.12	4.10
296	4.02	4.00	4.14	4.10	4.02	4.00

ตารางที่ 55 (ต่อ)

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
297	4.09	4.10	4.02	4.00	4.09	4.10
298	4.02	4.00	4.05	4.00	4.02	4.00
299	4.16	4.20	4.27	4.30	4.16	4.20
300	4.16	4.20	4.74	4.70	4.16	4.20
301	4.23	4.20	4.16	4.20	4.23	4.20
302	4.19	4.20	4.30	4.30	4.19	4.20
303	4.26	4.30	4.12	4.10	4.26	4.30
304	4.26	4.30	4.14	4.10	4.26	4.30
305	4.23	4.20	4.19	4.20	4.23	4.20
306	4.19	4.20	3.98	4.00	4.19	4.20
307	4.09	4.10	4.09	4.10	4.09	4.10
308	4.09	4.10	4.02	4.00	4.09	4.10
309	4.14	4.10	4.19	4.20	4.14	4.10
310	4.00	4.00	4.16	4.20	4.00	4.00
311	4.05	4.00	4.26	4.30	4.05	4.00
312	4.00	4.00	4.21	4.20	4.00	4.00
313	4.02	4.00	4.23	4.23	4.02	4.00
314	4.12	4.00	4.87	5.00	4.12	4.00
315	4.23	4.20	4.72	5.00	4.23	4.20
316	4.12	4.10	4.19	4.10	4.12	4.10
317	4.09	4.10	4.09	4.20	4.09	4.10
318	4.14	4.10	4.09	4.10	4.14	4.10
319	4.02	4.00	4.12	4.10	4.02	4.00
320	4.07	4.10	4.02	4.00	4.07	4.10
321	4.00	4.00	4.05	4.00	4.00	4.00

ตารางที่ 55 (ต่อ)

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
322	4.19	4.20	3.98	4.00	4.19	4.20
323	4.16	4.20	4.05	4.00	4.16	4.20
324	4.23	4.20	4.12	4.10	4.23	4.20
325	4.21	4.20	4.23	4.20	4.21	4.20
326	4.23	4.20	4.14	4.00	4.23	4.20
327	4.23	4.20	4.09	4.00	4.23	4.20
328	4.26	4.30	4.14	4.00	4.26	4.30
329	4.16	4.20	4.02	4.00	4.16	4.20
330	4.12	4.10	4.07	4.10	4.12	4.10
331	4.09	4.10	4.02	4.00	4.09	4.10
332	4.12	4.10	4.16	4.20	4.12	4.10
333	4.05	4.00	4.16	4.20	4.05	4.00
334	4.05	4.00	4.26	4.30	4.05	4.00
335	3.98	4.00	4.19	4.20	3.98	4.00
336	4.05	4.10	4.26	4.30	4.05	4.10
337	4.14	4.10	4.23	4.20	4.14	4.10
338	4.21	4.20	4.23	4.20	4.21	4.20
339	4.12	4.10	4.16	4.20	4.12	4.10
340	4.12	4.10	4.12	4.10	4.12	4.10
341	4.12	4.10	4.09	4.10	4.12	4.10
342	4.05	4.00	4.12	4.10	4.05	4.00
343	4.07	4.10	4.02	4.00	4.07	4.10
344	4.00	4.00	4.05	4.00	4.00	4.00
345	4.16	4.20	3.98	4.00	4.16	4.20
346	4.19	4.20	4.05	4.00	4.19	4.20

ตารางที่ 55 (ต่อ)

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
347	4.26	4.30	4.12	4.00	4.26	4.30
348	4.19	4.20	4.21	4.10	4.19	4.20
349	4.23	4.20	4.14	4.00	4.23	4.20
350	4.26	4.30	4.19	4.20	4.26	4.30
351	4.23	4.20	4.26	4.30	4.23	4.20
352	4.16	4.20	4.23	4.20	4.16	4.20
353	4.12	4.10	4.17	4.00	4.12	4.10
354	4.09	4.10	4.16	4.00	4.09	4.10
355	4.12	4.10	4.12	4.00	4.12	4.10
356	4.02	4.00	4.09	4.00	4.02	4.00
357	4.05	4.00	4.12	4.10	4.05	4.00
358	3.98	4.00	4.02	4.00	3.98	4.00
359	4.05	4.10	4.05	4.00	4.05	4.10
360	4.12	4.10	3.98	4.00	4.12	4.10
361	4.23	4.20	4.02	4.00	4.23	4.20
362	4.12	4.10	4.14	4.10	4.12	4.10
363	4.05	4.10	4.21	4.20	4.05	4.10
364	4.02	4.00	4.12	4.10	4.02	4.00
365	4.02	4.00	4.09	4.10	4.02	4.00
366	4.07	4.10	4.05	4.10	4.07	4.10
367	4.05	4.00	4.05	4.00	4.05	4.00
368	4.12	4.10	4.02	4.20	4.12	4.10
369	4.05	4.10	3.98	4.20	4.05	4.10
370	4.02	4.00	4.14	4.30	4.02	4.00
371	4.05	4.00	4.19	4.20	4.05	4.00

ตารางที่ 55 (ต่อ)

คนที่	แบบวัด	UTQ ₁	แบบวัด	UTQ ₂	แบบวัด	UTQ ₃
	ฉบับที่ 1		ฉบับที่ 2		ฉบับที่ 3	
	\bar{x}_1	\bar{y}_1	\bar{x}_2	\bar{y}_2	\bar{x}_3	\bar{y}_3
372	4.02	4.00	4.12	4.30	4.02	4.00
373	4.02	4.00	4.09	4.20	4.02	4.00
374	4.05	4.00	4.09	4.00	4.05	4.00
375	4.02	4.00	4.02	4.00	4.00	4.00
376	4.14	4.10	4.09	4.00	4.00	4.00
377	4.12	4.10	4.00	4.00	4.12	4.10
378	4.04	4.00	4.16	4.10	3.90	3.97
379	4.03	4.00	4.19	4.00	3.80	4.11
380	4.26	4.30	4.23	4.20	4.00	4.10
หมายเหตุ	ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก		ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน		ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน	
			ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) เท่ากับ .91			
			ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) เท่ากับ .93			
			ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) เท่ากับ .89			

ภาคผนวก จ
ค่าความเที่ยงของแบบวัด

การทดลองครั้งที่ 2 ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะ

ตารางที่ 56 ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะหลัก ในการทดลองครั้งที่ 2

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
AM1	150.2868	113.187	.443	.826
AM2	150.2579	114.092	.373	.828
AM3	150.3105	113.154	.422	.826
AM4	150.3132	112.960	.458	.825
AM5	150.2711	112.995	.458	.825
AM6	150.2921	113.521	.417	.826
AM7	150.2868	112.854	.457	.825
AM8	150.2763	112.929	.462	.825
AM9	150.2947	113.491	.418	.826
SM1	150.2842	112.874	.457	.825
SM2	150.2868	113.187	.443	.826
SM3	150.2605	114.056	.376	.828
SM4	150.3132	113.129	.425	.826
SM5	150.3079	113.005	.455	.825
SM6	150.2632	113.065	.453	.826
AD1	150.2789	112.935	.451	.826
AD2	150.2842	113.212	.441	.826
AD3	150.2658	114.011	.379	.828
AD4	150.3211	113.047	.431	.826
AD5	150.3132	112.954	.461	.825
AD6	150.2737	112.959	.462	.825
AD7	150.2974	113.465	.421	.826
AD8	150.7789	119.086	.082	.835
AD9	150.6447	116.720	.214	.832

ตารางที่ 56 (ต่อ)

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
TW1	150.6447	117.369	.175	.833
TW2	150.2868	114.981	.322	.829
TW3	150.2737	116.015	.255	.831
TW4	150.3289	115.366	.289	.830
TW5	150.3211	116.783	.217	.832
TW6	150.2816	116.245	.252	.831
TW7	150.3053	115.537	.290	.830
TW8	150.7921	119.120	.081	.835
TW9	150.2921	115.848	.273	.830
LS1	150.2868	120.147	.889	.838
LS2	150.2947	120.288	.002	.838
LS3	150.2816	120.097	.012	.838
LS4	150.3026	120.745	.025	.838
LS5	150.2632	119.672	.080	.837
LS6	150.2816	120.857	.073	.839

หมายเหตุ N of items = 380

N of items = 39

Cronbach's alpha = .9801

ตารางที่ 57 ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงาน ในการทดลองครั้งที่ 2

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
AT1	147.8684	44.954	.118	.533
AT2	147.8500	45.183	.091	.536
AT3	147.8947	44.569	.146	.530
AT4	147.8895	44.584	.158	.528
AT5	147.8447	45.810	.035	.542
AT6	147.8789	44.909	.121	.533
CI1	147.8763	44.267	.184	.525
CI2	147.8526	43.662	.240	.519
CI3	147.9105	44.124	.187	.525
CI4	147.9026	43.027	.315	.511
CI5	147.8632	44.556	.160	.528
CI6	147.8816	43.635	.249	.518
CD1	147.8816	45.471	.066	.539
CD2	147.8605	44.680	.139	.531
CD3	147.9132	43.969	.205	.523
CD4	147.9053	44.635	.151	.529
CD5	147.8658	44.982	.117	.533
CD6	147.8789	44.328	.179	.526
VI1	147.8921	44.292	.178	.526
VI2	147.9158	44.637	.148	.529
VI3	147.8895	44.447	.161	.528
VI4	147.9447	44.353	.163	.528
VI5	147.9395	44.585	.153	.529
VI6	147.9237	43.976	.211	.522

ตารางที่ 57 (ต่อ)

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
DS1	147.8789	45.278	.083	.537
DS2	147.8605	45.418	.067	.539
DS3	147.9079	46.485	-.037	.550
DS4	147.8763	45.650	.047	.541
DS5	147.9105	45.549	.057	.540
DS6	147.8553	45.491	.067	.538
DS7	147.8711	44.820	.128	.532
DS8	147.8632	45.855	.031	.542
SK1	147.8789	44.682	.139	.531
SK2	147.8868	44.945	.117	.533
SK3	147.8684	45.254	.082	.537
SK4	147.9000	45.346	.080	.537
SK5	147.8553	45.971	.018	.544
SK6	147.8816	45.646	.046	.541

หมายเหตุ N of items = 380

N of items = 38

Cronbach's alpha = .9732

ตารางที่ 58 ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะอาเซียน ในการทดลองครั้งที่ 2

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
AV1	108.0211	22.242	.052	.297
AV2	108.0816	21.991	.083	.289
AV3	108.0316	22.585	.010	.306
AV4	108.0579	22.461	.025	.303
DC1	108.0921	22.390	.033	.301
DC2	108.0763	21.986	.092	.287
DC3	108.0684	22.676	-.009	.311
DC4	108.0763	22.176	.069	.292
DC5	108.0421	22.716	-.009	.311
DC6	108.0526	21.855	.108	.283
FA1	108.0421	22.120	.069	.292
FA2	108.0895	21.596	.138	.275
FA3	108.0842	22.088	.081	.290
FA4	108.0474	22.700	-.006	.310
FA5	108.0711	21.591	.149	.273
FA6	108.0632	21.859	.110	.283
SE1	108.0500	22.069	.073	.291
SE2	108.0289	22.413	.030	.302
SE3	108.0500	22.839	-.030	.316
SE4	108.0658	21.661	.137	.276
SE5	108.0316	22.458	.031	.301
SE6	108.0395	21.806	.114	.281
GE1	108.0395	21.991	.087	.288
GE2	107.9868	22.208	.063	.294
GE3	108.0474	21.518	.151	.272

ตารางที่ 58 (ต่อ)

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
GE4	108.0500	21.932	.093	.287
GE5	108.0842	22.415	.029	.302
GE6	108.0211	21.973	.101	.285

หมายเหตุ N of items = 380

N of items = 28

Cronbach's alpha = .9509

ความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับ

Cronbach's alpha = .9418

การทดลองครั้งที่ 3 ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะ

ตารางที่ 59 ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะหลัก ในการทดลองครั้งที่ 3

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
AM1	150.2566	123.465	.488	.841
AM2	150.2478	123.668	.466	.841
AM3	150.2619	124.275	.429	.842
AM4	150.2690	123.552	.480	.841
AM5	150.2566	122.845	.525	.840
AM7	150.2761	122.916	.507	.840
AM8	150.2584	122.822	.526	.840
SM1	150.2752	122.922	.507	.840
SM2	150.2566	123.465	.488	.841
SM3	150.2487	123.656	.467	.841
SM4	150.2628	124.267	.430	.842
SM5	150.2673	123.567	.479	.841
SM6	150.2540	122.868	.523	.840
AD1	150.2735	122.943	.505	.840
AD2	150.2558	123.473	.487	.841
AD3	150.2504	123.641	.468	.841
AD4	150.2655	124.239	.432	.842
AD5	150.2690	123.550	.481	.841
AD6	150.2575	122.833	.526	.840
TW1	150.5204	130.039	.089	.851
TW2	150.2770	126.580	.289	.846
TW3	150.2513	127.432	.243	.847
TW4	150.2664	127.044	.265	.846
TW5	150.2726	127.467	.245	.847

ตารางที่ 59 (ต่อ)

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
TW6	150.2611	127.159	.264	.846
TW7	150.2531	127.139	.259	.846
TW8	150.5398	129.910	.599	.850
TW9	150.2593	127.693	.232	.847
LS1	150.2832	131.785	.658	.853
LS2	150.2664	132.057	.592	.853
LS3	150.2584	131.485	.409	.852
LS4	150.2735	131.763	.706	.853
LS5	150.2619	131.582	.085	.852
LS6	150.2416	131.808	.496	.853

หมายเหตุ N of items = 1130

N of items = 34

Cronbach's alpha = .9421

ตารางที่ 60 ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงาน ในการทดลองครั้งที่ 3

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
CI1	147.3177	52.047	.526	.899
CI2	147.2894	51.945	.433	.841
CI3	147.3044	52.350	.507	.841
CI4	147.3115	51.952	.488	.842
CI5	147.2982	52.201	.467	.841
CI6	147.2912	52.118	.466	.840
CD1	147.3133	52.834	.429	.842
CD2	147.2885	52.549	.480	.840
CD3	147.3027	52.135	.466	.840
CD4	147.3062	52.574	.429	.842
CD5	147.2938	52.612	.480	.840
CD6	147.2841	52.420	.525	.841
VI1	147.3150	52.308	.433	.841
VI2	147.3071	52.573	.507	.842
VI3	147.3000	52.256	.526	.800
VI4	147.3115	52.383	.433	.802
VI5	147.3142	52.359	.507	.801
VI6	147.2982	52.498	.488	.803
SK1	147.3319	53.035	.632	.807
SK2	147.3195	53.583	.588	.811
SK3	147.3133	53.204	.520	.808
SK4	147.3274	53.241	.519	.808
SK5	147.3195	53.637	.483	.811
SK6	147.3088	53.110	.327	.808

หมายเหตุ N of items = 1130

N of items = 24

Cronbach's alpha = .9212

ตารางที่ 61 ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะอาเซียน ในการทดลองครั้งที่ 3

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
AV1	107.2142	31.132	.407	.858
AV2	107.2310	31.333	.626	.932
AV3	107.2221	31.365	.533	.941
AV4	107.2159	30.958	.507	.955
DC1	107.2522	30.462	.485	.849
DC2	107.2310	30.369	.463	.939
DC3	107.2239	30.557	.522	.900
DC4	107.2381	30.368	.681	.987
DC5	107.2283	30.355	.480	.871
DC6	107.2195	30.372	.555	.898
FA1	107.2248	30.507	.629	.883
FA2	107.2389	30.549	.618	.811
FA3	107.2451	30.155	.426	.828
FA4	107.2310	30.837	.483	.830
FA5	107.2221	30.584	.462	.850
FA6	107.2469	30.220	.424	.832
SE1	107.2814	30.711	.485	.840
SE2	107.2770	31.148	.523	.841
SE3	107.2823	30.761	.535	.841
SE4	107.2982	30.525	.606	.942
SE5	107.2894	30.682	.524	.800
SE6	107.2646	30.944	.432	.902
GE1	107.2496	30.388	.500	.801
GE2	107.1973	30.750	.583	.803
GE3	107.2044	30.499	.464	.957

ตารางที่ 61 (ต่อ)

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
GE4	107.2115	30.718	.527	.908
GE5	107.2319	30.807	.680	.812
GE6	107.2142	30.748	.486	.951

หมายเหตุ N of items = 1130

N of items = 28

Cronbach's alpha = .9811

ความเที่ยงของแบบวัดทั้งหมด

Cronbach's alpha = .9308

ภาคผนวก จ

เกณฑ์สำหรับเทียบคะแนนดิบกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ และสเตปไนน์

ตารางที่ 62 เกณฑ์สำหรับเทียบคะแนนดิบกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ และสเตปไนน์ ของแบบวัด
สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่
ยุคอาเซียนปีวัดัน ทั้ง 3 ฉบับ

คะแนนดิบ	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์	สเตปไนน์
285	.35	1
286	.90	1
287	1.20	1
288	1.45	1
289	1.90	1
290	2.30	1
291	2.55	1
292	2.95	1
293	3.40	1
294	3.95	1
295	4.60	2
296	5.00	2
297	5.25	2
298	5.65	2
299	6.25	2
300	6.90	2
301	7.30	2
302	7.60	2
303	8.15	2
304	8.80	2
305	9.20	2
306	9.45	2
307	9.95	2
308	10.50	2
309	10.80	2

ตารางที่ 62 (ต่อ)

คะแนนดิบ	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์	สแตโนน
310	11.05	3
311	11.50	3
312	11.90	3
313	12.15	3
314	12.55	3
315	13.00	3
316	13.55	3
317	14.20	3
318	14.60	3
319	14.85	3
320	15.25	3
321	15.85	3
322	16.50	3
323	16.90	3
324	17.20	3
325	17.75	3
326	18.40	3
327	18.80	3
328	19.05	3
329	19.55	3
330	20.10	3
331	20.40	3
332	20.65	3
333	21.10	3
334	21.50	3
335	21.75	3
336	22.15	3

ตารางที่ 62 (ต่อ)

คะแนนดิบ	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์	สแตโนน
337	22.60	3
338	23.15	4
339	23.80	4
340	24.20	4
341	24.45	4
342	24.85	4
343	25.45	4
344	26.10	4
345	26.50	4
346	26.80	4
347	27.35	4
348	28.00	4
349	28.40	4
350	28.65	4
351	29.15	4
352	29.70	4
353	30.00	4
354	30.25	4
355	30.70	4
356	31.10	4
357	31.35	4
358	31.75	4
359	32.20	4
360	32.75	4
361	33.40	4
362	33.80	4
363	34.05	4

ตารางที่ 62 (ต่อ)

คะแนนดิบ	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์	สแตโนน
364	34.45	4
365	35.05	4
366	35.70	4
367	36.10	4
368	36.40	4
369	36.95	4
370	37.60	4
371	38.10	4
372	38.45	4
373	38.95	4
374	39.50	4
375	39.80	4
376	40.05	5
377	40.50	5
378	40.90	5
379	41.15	5
380	41.65	5
381	42.20	5
382	42.50	5
383	42.75	5
384	43.20	5
385	43.60	5
386	43.85	5
387	44.20	5
388	44.65	5
389	45.20	5
390	45.65	5

ตารางที่ 62 (ต่อ)

คะแนนดิบ	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์	สแตโนน
391	45.95	5
392	46.35	5
393	46.80	5
394	47.25	5
395	47.70	5
396	48.25	5
397	48.95	5
398	49.50	5
399	49.80	5
400	50.35	5
401	51.40	5
402	52.70	5
403	54.10	5
404	55.40	5
405	56.50	5
406	57.70	5
407	59.10	5
408	60.40	6
409	61.75	6
410	63.20	6
411	64.55	6
412	65.80	6
413	67.10	6
414	68.45	6
415	69.85	6
416	71.30	6
417	72.60	6

ตารางที่ 62 (ต่อ)

คะแนนดิบ	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์	สแต็นน
418	74.00	6
419	75.55	6
420	77.20	7
421	78.80	7
422	80.20	7
423	81.65	7
424	83.30	7
425	85.15	7
426	86.80	7
427	90.25	8
428	94.00	8
429	96.00	8
430	98.50	9

ตารางที่ 63 เกณฑ์สำหรับเทียบคะแนนดิบกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ และสเตปไนน์ ของแบบวัด
สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่
ยุคอาเซียนปีวัดัน์ ฉบบัที่ 1 สมรรถนะหลัก

คะแนนดิบ	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์	สเตปไนน์
130	.50	1
131	1.45	1
132	2.35	1
133	3.85	1
134	5.60	2
135	7.15	2
136	9.30	2
137	12.00	3
138	14.75	3
139	17.35	3
140	20.10	3
141	23.00	3
142	26.00	4
143	29.15	4
144	32.20	4
145	35.45	4
146	38.60	4
147	41.25	5
148	43.65	5
149	45.80	5
150	47.85	5
151	50.15	5
152	52.60	5
153	55.10	5
154	57.80	5

ตารางที่ 63 (ต่อ)

คะแนนดิบ	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์	สเตปในนี้
155	60.55	6
156	63.15	6
157	65.90	6
158	68.80	6
159	71.25	6
160	73.55	6
161	76.00	6
162	78.35	7
163	80.75	7
164	83.20	7
165	85.40	7
166	89.00	7
167	94.30	8
168	98.50	9

ตารางที่ 64 เกณฑ์สำหรับเทียบคะแนนดิบกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ และสเตปไนน์ ของแบบวัด
สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่
ยุคอาเซียนปีวัดน์ ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน

คะแนนดิบ	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์	สเตปไนน์
80	.50	1
81	1.60	1
82	2.90	1
83	4.30	2
84	5.65	2
85	7.05	2
86	8.55	2
87	10.80	2
88	13.80	3
89	16.80	3
90	19.95	3
91	23.35	4
92	26.90	4
93	30.05	4
94	33.15	4
95	36.40	4
96	39.10	4
97	41.80	5
98	44.35	5
99	46.40	5
100	48.40	5
101	50.90	5
102	53.65	5
103	56.10	5
104	58.35	5

ตารางที่ 64 (ต่อ)

คะแนนดิบ	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์	สเตปป์
105	60.55	6
106	62.75	6
107	64.80	6
108	66.85	6
109	69.40	6
110	72.40	6
111	75.60	6
112	78.95	7
113	82.30	7
114	85.50	7
115	88.65	7
116	91.90	8
117	95.25	8
118	98.50	9

ตารางที่ 65 เกณฑ์สำหรับเทียบคะแนนดิบกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ และสเตปไนน์ ของแบบวัด
สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่
ยุคอาเซียนปีวัดนี้ ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน

คะแนนดิบ	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์	สเตปไนน์
104	1.10	1
105	3.40	1
106	5.85	2
107	8.25	2
108	10.80	2
109	13.45	3
110	15.20	3
111	16.85	3
112	19.05	3
113	21.10	3
114	23.15	4
115	25.40	4
116	27.85	4
117	30.25	4
118	32.65	4
119	35.10	4
120	37.45	4
121	39.80	4
122	42.25	5
123	44.70	5
124	46.95	5
125	49.15	5
126	51.35	5
127	53.40	5
128	55.45	5

ตารางที่ 65 (ต่อ)

คะแนนดิบ	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์	สเตปป์
129	57.70	5
130	60.15	6
131	63.65	6
132	68.20	6
133	72.95	6
134	77.80	7
135	82.60	7
136	87.40	7
137	92.40	8
138	97.50	9

ภาคผนวก ข

คำสั่งวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยื่นยันอันดับที่สอง
ขององค้ประกอบแบบวัดสมรรถนะการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภีวัตน์

คำสั่งวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ขององค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก

DATE: 9/ 8/2016

TIME: 15:14

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Big\7-9-59\CC.spj:

Model of CC
Raw Data from file DATA.psf
Sample Size = 1130
Latent Variables CC MC AC COM
Relationships

AM SM AD TW LS = CC

OPTIONS AD = OFF
Path Diagram
End of Problem

Sample Size = 1130

Model of CC

Covariance Matrix

	AM	SM	AD	TW	LS
	-----	-----	-----	-----	-----
AM	1.69				
SM	1.18	1.72			
AD	1.18	1.17	1.86		
TW	0.39	0.39	0.39	1.00	
LS	0.19	0.19	0.16	0.00	1.00

Model of CC
 Number of Iterations = 2

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

AM = 1.09*CC, Errorvar.= 0.50 , R ² = 0.71
(0.034) (0.035)
32.33 13.96
SM = 1.08*CC, Errorvar.= 0.54 , R ² = 0.68
(0.034) (0.036)
31.63 14.91
AD = 1.08*CC, Errorvar.= 0.69 , R ² = 0.63
(0.036) (0.041)
29.91 16.98
TW = 0.36*CC, Errorvar.= 0.87 , R ² = 0.13
(0.031) (0.038)
11.50 23.22
LS = 0.16*CC, Errorvar.= 0.97 , R ² = 0.026
(0.032) (0.041)
5.09 23.66

Correlation Matrix of Independent Variables

CC

1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 5
 Minimum Fit Function Chi-Square = 5.21 (P = 0.39)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 5.21 (P = 0.39)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.21
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 10.03)

Minimum Fit Function Value = 0.0046
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.00018
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0089)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0061
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.042)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.98

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.022
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.022 ; 0.031)
 ECVI for Saturated Model = 0.027
 ECVI for Independence Model = 1.68

Chi-Square for Independence Model with 10 Degrees of Freedom = 1881.19

Independence AIC = 1891.19

Model AIC = 25.21

Saturated AIC = 30.00

Independence CAIC = 1921.34

Model CAIC = 85.51

Saturated CAIC = 120.45

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.50

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 3271.17

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.016

Standardized RMR = 0.015

Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.99

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.33

Time used: 0.016 Seconds

คำสั่งวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ขององค้ประกอบด้ำนสมรรถนะการบริหารงาน

DATE: 9/ 8/2016

TIME: 21:02

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jreskog & Dag Srbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Big\7-9-59\MC.spj:

Model of MC
 Raw Data from file DATA.psf
 Sample Size = 1130
 Latent Variables CC MC AC COM
 Relationships
 CI CD VI SK = MC

Set Error Covariance of SK VI

OPTIONS AD = OFF
 Path Diagram
 End of Problem

Sample Size = 1130

Model of MC

Covariance Matrix

	CI	CD	VI	SK
	-----	-----	-----	-----
CI	1.00			
CD	0.16	1.00		
VI	0.31	0.35	1.00	
SK	0.08	0.13	0.02	1.00

Model of MC

Number of Iterations = 8

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

CI = 0.37*MC, Errorvar.= 0.87 , R ² = 0.13
(0.042) (0.043)
8.74 20.25
CD = 0.43*MC, Errorvar.= 0.81 , R ² = 0.19
(0.046) (0.046)
9.45 17.46
VI = 0.82*MC, Errorvar.= 0.32 , R ² = 0.68
(0.074) (0.12)
11.11 2.75
SK = 0.27*MC, Errorvar.= 0.93 , R ² = 0.073
(0.058) (0.048)
4.62 19.46

Error Covariance for SK and VI = -0.20
(0.053)
-3.84

Correlation Matrix of Independent Variables

MC

1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 1

Minimum Fit Function Chi-Square = 1.16 (P = 0.28)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1.16 (P = 0.28)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.16
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 7.40)

Minimum Fit Function Value = 0.0010
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.00014
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0066)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.012
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.081)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.73

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.017
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.017 ; 0.023)

ECVI for Saturated Model = 0.018
ECVI for Independence Model = 0.28

Chi-Square for Independence Model with 6 Degrees of Freedom = 304.71

Independence AIC = 312.71
Model AIC = 19.16
Saturated AIC = 20.00
Independence CAIC = 336.83
Model CAIC = 73.43
Saturated CAIC = 80.30

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.17
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
Relative Fit Index (RFI) = 0.98

Critical N (CN) = 6455.36

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0093
Standardized RMR = 0.0093
Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.99
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.100

Time used: 0.016 Seconds

คำสั่งวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ขององค้ประกอบด้ำนสมรรถนะอาเขียน

DATE: 9/ 8/2016

TIME: 21:18

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J"reskog & Dag S"rbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Big\7-9-59\AC.spj:

Model of AC
Raw Data from file DATA.psf
Sample Size = 1130
Latent Variables CC MC AC COM
Relationships
AV DC FA SE GE = AC

Set Error Variance of AV =0.2
Set Error Covariance of GE SE
Set Error Covariance of SE FA
Set Error Covariance of DC FA
Set Error Covariance of GE DC
Set Error Covariance of DC SE

OPTIONS AD=OFF MI
Path Diagram
End of Problem

Sample Size = 1130

Model of AC

Covariance Matrix

	AV	DC	FA	SE	GE
	-----	-----	-----	-----	-----
AV	1.00				
DC	0.13	1.00			
FA	0.26	-0.02	1.00		
SE	0.07	-0.05	0.13	1.00	
GE	0.08	0.08	-0.01	-0.16	1.00

Model of AC

Number of Iterations = 5

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

AV = 0.89*AC, Errorvar.= 0.20, $R^2 = 0.80$
 (0.024)
 38.02

DC = 0.14*AC, Errorvar.= 0.98 , $R^2 = 0.021$
 (0.033) (0.041)
 4.34 23.64

FA = 0.29*AC, Errorvar.= 0.91 , $R^2 = 0.086$
 (0.032) (0.039)
 9.04 23.21

SE = 0.075*AC, Errorvar.= 0.99 , $R^2 = 0.0056$
 (0.033) (0.042)
 2.25 23.73

GE = 0.089*AC, Errorvar.= 0.99 , $R^2 = 0.0080$
 (0.033) (0.042)
 2.69 23.71

Error Covariance for FA and DC = -0.06
 (0.029)
 -2.22

Error Covariance for SE and DC = -0.06
 (0.029)
 -2.07

Error Covariance for SE and FA = 0.098
 (0.029)
 3.43

Error Covariance for GE and DC = 0.061
 (0.029)
 2.07

Error Covariance for GE and SE = -0.16
 (0.030)
 -5.33

Correlation Matrix of Independent Variables

AC

 1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 1
 Minimum Fit Function Chi-Square = 2.12 (P = 0.15)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 2.12 (P = 0.15)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1.12
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 9.62)

Minimum Fit Function Value = 0.0019
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.00099
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0085)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.031
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.092)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.59

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.027
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.026 ; 0.034)
 ECVI for Saturated Model = 0.027
 ECVI for Independence Model = 0.16

Chi-Square for Independence Model with 10 Degrees of Freedom = 165.61
 Independence AIC = 175.61
 Model AIC = 30.12
 Saturated AIC = 30.00
 Independence CAIC = 205.76
 Model CAIC = 114.54
 Saturated CAIC = 120.45

Normed Fit Index (NFI) = 0.99
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.93
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.099
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
 Relative Fit Index (RFI) = 0.87

Critical N (CN) = 3528.99

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.011
 Standardized RMR = 0.011
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.99
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.067

Model of AC

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X
 No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for THETA-DELTA

	AV	DC	FA	SE	GE
	-----	-----	-----	-----	-----
AV	2.12				
DC	- -	- -			
FA	2.12	- -	- -		
SE	- -	- -	- -	- -	
GE	2.12	- -	2.12	- -	- -

Expected Change for THETA-DELTA

	AV	DC	FA	SE	GE
	-----	-----	-----	-----	-----
AV	-1.28				
DC	- -	- -			
FA	0.42	- -	- -		
SE	- -	- -	- -	- -	
GE	0.13	- -	-0.04	- -	- -

Maximum Modification Index is 2.12 for Element (1, 1) of THETA-DELTA

Time used: 0.016 Seconds

**คำสั่งวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง
ขององค์ประกอบของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์**

DATE: 10/11/2016

TIME: 3:04

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Joreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Users\yb\Desktop\สรุปงาน\New folder\7-9-59\COM.spj:

```
Model of COM
Raw Data from file DATA.psf
Sample Size = 1130
Latent Variables  CC MC AC COM
Relationships
AM SM AD TW LS      = CC
CI CD VI SK         = MC
AV DC FA SE GE      = AC

CC MC AC = COM

Set Error Covariance of  VI      CD
Set Error Covariance of  FA      CD
Set Error Covariance of  SK      LS
Set Error Covariance of  CI      TW
Set Error Covariance of  VI      TW
!Set Error Covariance of  AV      TW
Set Error Covariance of  CD      TW
Set Error Covariance of  GE      SE
!Set Error Covariance of  AV      TW
Set Error Covariance of  CD      LS
Set Error Covariance of  FA      SK
Set Error Covariance of  FA      LS
Set Error Covariance of  SK      CD
Set Error Covariance of  AD      AM
```

```

Set Error Covariance of TW SM
Set Error Covariance of FA VI
Set Error Covariance of DC SK
Set Error Covariance of DC LS
Set Error Covariance of GE SM
Set Error Covariance of TW LS
Set Error Covariance of LS VI
Set Error Covariance of TW AV
!Set Error Covariance of CI VI
Set Error Covariance of CI CD
!Set Error Covariance of TW SK
Set Error Covariance of DC AV
Set Error Covariance of SE CI
Set Error Covariance of SK TW
Set Error Covariance of DC FA
Set Error Covariance of TW FA

```

```

OPTIONS AD = OFF
Path Diagram
End of Problem

```

Sample Size = 1130

Model of COM

Covariance Matrix

	AM	SM	AD	TW	LS	CI
AM	1.69					
SM	1.18	1.72				
AD	1.18	1.17	1.86			
TW	0.39	0.39	0.39	1.00		
LS	0.19	0.19	0.16	0.00	1.00	
CI	0.41	0.48	0.40	0.46	0.13	1.00
CD	-0.02	0.02	-0.02	0.17	-0.17	0.16
VI	0.18	0.20	0.15	0.31	-0.05	0.31
SK	-0.03	-0.04	-0.02	0.05	-0.16	0.08
AV	0.44	0.49	0.40	0.34	0.13	0.44
DC	0.02	0.07	-0.01	0.04	-0.09	0.06
FA	0.31	0.34	0.27	0.16	0.19	0.22
SE	0.07	0.05	0.05	0.04	0.08	-0.01
GE	-0.01	-0.04	0.02	0.10	0.00	0.09

Covariance Matrix

	CD	VI	SK	AV	DC	FA
CD	1.00					
VI	0.35	1.00				
SK	0.13	0.02	1.00			
AV	0.06	0.21	-0.01	1.00		
DC	0.01	0.07	0.11	0.13	1.00	
FA	-0.22	0.01	-0.15	0.26	-0.02	1.00
SE	-0.07	0.01	-0.09	0.07	-0.05	0.13
GE	0.10	0.09	0.04	0.08	0.08	-0.01

Covariance Matrix

	SE	GE
	-----	-----
SE	1.00	
GE	-0.16	1.00

Model of COM

Number of Iterations = 24

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

AM = 1.01*CC, Errorvar.= 0.67 , R² = 0.60
 (0.053)
 12.70

SM = 1.16*CC, Errorvar.= 0.36 , R² = 0.79
 (0.058) (0.059)
 20.00 6.06

AD = 1.00*CC, Errorvar.= 0.87 , R² = 0.53
 (0.036) (0.058)
 28.00 14.91

TW = 0.40*CC, Errorvar.= 0.85 , R² = 0.16
 (0.036) (0.039)
 10.95 21.97

LS = 0.16*CC, Errorvar.= 0.97 , R² = 0.024
 (0.031) (0.041)
 4.96 23.68

CI = 0.83*MC, Errorvar.= 0.30 , R² = 0.70
 (0.080)
 3.78

CD = 0.11*MC, Errorvar.= 0.99 , R² = 0.011
 (0.050) (0.042)
 2.14 23.39

VI = 0.38*MC, Errorvar.= 0.86 , R² = 0.14
 (0.048) (0.040)
 7.80 21.70

SK = 0.071*MC, Errorvar.= 1.00 , R² = 0.0050
 (0.035) (0.042)
 2.05 23.73

AV = 0.67*AC, Errorvar.= 0.54 , R² = 0.45
 (0.050)
 10.89

DC = 0.095*AC, Errorvar.= 0.99 , R² = 0.0090
 (0.039) (0.042)
 2.46 23.61

FA = 0.38*AC, Errorvar.= 0.85 , R² = 0.15
 (0.040) (0.039)
 9.61 21.84

SE = 0.100*AC, Errorvar.= 0.99 , R² = 0.0100
 (0.038) (0.042)
 2.65 23.63

GE = 0.082*AC, Errorvar.= 0.99 , R² = 0.0067
 (0.036) (0.042)
 2.30 23.70

Error Covariance for AD and AM = 0.17
 (0.048)
 3.60

Error Covariance for TW and SM = -0.06
 (0.027)
 -2.35

Error Covariance for LS and TW = -0.09
 (0.026)
 -3.60

Error Covariance for CI and TW = 0.30
 (0.028)
 10.55

Error Covariance for CD and TW = 0.16
 (0.028)
 5.66

Error Covariance for CD and LS = -0.19
 (0.029)
 -6.36

Error Covariance for CD and CI = 0.070
 (0.035)
 2.00

Error Covariance for VI and TW = 0.24
 (0.028)
 8.65

Error Covariance for VI and LS = -0.10
 (0.027)
 -3.60

Error Covariance for VI and CD = 0.32
 (0.032)
 9.83

Error Covariance for SK and TW = 0.047
(0.027)
1.77

Error Covariance for SK and LS = -0.16
(0.030)
-5.52

Error Covariance for SK and CD = 0.13
(0.028)
4.56

Error Covariance for AV and TW = 0.16
(0.027)
6.07

Error Covariance for DC and LS = -0.11
(0.029)
-3.68

Error Covariance for DC and SK = 0.11
(0.029)
3.90

Error Covariance for DC and AV = 0.073
(0.029)
2.54

Error Covariance for FA and TW = 0.061
(0.026)
2.31

Error Covariance for FA and LS = 0.13
(0.028)
4.57

Error Covariance for FA and CD = -0.24
(0.029)
-8.23

Error Covariance for FA and VI = -0.10
(0.027)
-3.61

Error Covariance for FA and SK = -0.16
(0.028)
-5.54

Error Covariance for FA and DC = -0.06
(0.028)
-2.06

Error Covariance for SE and CI = -0.08
(0.025)
-3.08

Error Covariance for GE and SM = -0.08
 (0.026)
 -3.18

Error Covariance for GE and SE = -0.17
 (0.030)
 -5.60

Structural Equations

CC = 0.65*COM, Errorvar.= 0.58 , R² = 0.42
 (0.043) (0.054)
 15.06 10.81

MC = 0.76*COM, Errorvar.= 0.42 , R² = 0.58
 (0.042) (0.12)
 18.17 3.50

AC = 0.99*COM, Errorvar.= 0.016, R² = 0.98
 (0.054) (0.11)
 18.43 0.15

Correlation Matrix of Independent Variables

COM

 1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	CC	MC	AC	COM
	-----	-----	-----	-----
CC	1.00			
MC	0.49	1.00		
AC	0.64	0.76	1.00	
COM	0.65	0.76	0.99	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 48
 Minimum Fit Function Chi-Square = 91.79 (P = 0.00015)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 92.64 (P = 0.00012)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 44.64
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (21.20 ; 75.88)

Minimum Fit Function Value = 0.081
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.040
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.019 ; 0.067)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.029
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.020 ; 0.037)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.18
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.16 ; 0.21)
 ECVI for Saturated Model = 0.19
 ECVI for Independence Model = 4.05

Chi-Square for Independence Model with 91 Degrees of Freedom = 4542.33
 Independence AIC = 4570.33
 Model AIC = 206.64
 Saturated AIC = 210.00
 Independence CAIC = 4654.75
 Model CAIC = 550.35
 Saturated CAIC = 843.15

Normed Fit Index (NFI) = 0.98
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.98
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.52
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
 Relative Fit Index (RFI) = 0.96

Critical N (CN) = 907.27

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.035
 Standardized RMR = 0.032
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.45

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
LS	MC	9.9	0.13
LS	AC	12.3	0.20

Time used: 0.031 Seconds

ภาคผนวก ข

แบบวัดสมรรถนะการบริหารงาน

ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียน

แบบวัดสมรรถนะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวิวัฒน์



คำชี้แจง แบบวัดฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวิวัฒน์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 86 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัวและสมรรถนะการบริหารงาน ในการตอบครั้งนี้ ไม่มีการตัดสินถูกผิดหรือมีผลกับท่าน ขอให้ท่านโปรดตอบตรงกับสมรรถนะที่ท่านปฏิบัติมากที่สุด

วิธีการตอบแบบวัด

ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- มาก หมายถึง สมรรถนะนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านในระดับมาก
- ค่อนข้างมาก หมายถึง สมรรถนะนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านในระดับค่อนข้างมาก
- ค่อนข้างน้อย หมายถึง สมรรถนะนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านในระดับค่อนข้างน้อย
- น้อย หมายถึง สมรรถนะนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านในระดับน้อย
- ไม่มี หมายถึง สมรรถนะนั้นไม่ตรงกับการปฏิบัติของท่าน

ตัวอย่าง

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก (4)	ค่อนข้างมาก (3)	ค่อนข้างน้อย (2)	น้อย (1)	ไม่มี (0)
00	ท่านสามารถประยุกต์ใช้หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาได้เหมาะสมกับสภาพและปัญหาของสถานศึกษา	✓

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. วิทยฐานะ 1) ชำนาญการ 2) ชำนาญการพิเศษ
 3) เชี่ยวชาญ 4) เชี่ยวชาญพิเศษ
3. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1) ประถมศึกษา 2) มัธยมศึกษา
4. ขนาดของสถานศึกษา 1) เล็ก 2) กลาง 3) ใหญ่ 4) ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี ๖๓

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อคำถามในแต่ละข้อ โดยเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสมรรถนะของท่านมากที่สุด

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก (4)	ค่อนข้างมาก (3)	ค่อนข้างน้อย (2)	น้อย (1)	ไม่มี (0)
คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์						
1	ท่านใช้หลักการบริหารในการบริหารงานวิชาการ					
2	เมื่อครูทำผิดวินัยท่านจะดำเนินการตามหลักการและความถูกต้อง					
3	ท่านใส่ใจดูแลโรงเรียนด้านบริหารทั่วไป เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย และความสวยงามร่มรื่น					
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
4	ท่านคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้บริหารโรงเรียน					
5	ท่านเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อใช้บริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ					
6	ท่านนำหลักการบริหารแนวใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียน					

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก (4)	ค่อนข้าง มาก (3)	ค่อนข้าง น้อย (2)	น้อย (1)	ไม่มี (0)
การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง						
7	ท่านได้ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานที่ได้มอบหมายให้ครูปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ					
8	ท่านมีนโยบายการประเมินผลการดำเนินงานทุกโครงการ และทุกกิจกรรม					
9	ท่านนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
พัฒนาระบบบริการ						
10	ท่านสนับสนุนและส่งเสริมการจัด การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ					
11	ท่านดูแลรักษา ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ ให้มีความปลอดภัย สะอาด และสวยงามอยู่เสมอ					
12	ท่านได้จัดสาธารณูปโภค เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า จัดระบบความปลอดภัย เวรยาม และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาดอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ					
ความพึงพอใจ						
13	ท่านรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนที่ได้รับบริการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวก					
14	ท่านนำผลการประเมินความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมาเป็นข้อมูล ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวก ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก (4)	ค่อนข้าง มาก (3)	ค่อนข้าง น้อย (2)	น้อย (1)	ไม่มี (0)
การบริหารงานวิชาการ						
15	ท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาค้นคว้าวิจัย					
16	ท่านส่งเสริมให้เกิดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก					
17	ท่านพัฒนาห้องสมุดให้มีคุณภาพ					
การพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญ						
18	ท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าวิจัย หาความรู้ในด้านการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน					
19	ท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสร้างสื่อ นวัตกรรม และจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้ครูได้ใช้สอน					
20	ท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้เข้าอบรมประชุม สัมมนาวิชาการ เพื่อให้เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ					
การแลกเปลี่ยนวิชาการ						
21	ท่านสนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นด้านวิชาการระหว่างเพื่อนครู					
22	ท่านจัดให้ครูได้มีโอกาสประชุมสัมมนา ระหว่างครูต่างสถานศึกษา					
บทบาทและหน้าที่						
23	ท่านปฏิบัติตนตามศีลธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ในการดำเนินชีวิต					
24	ท่านมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจและรับผิดชอบ ต่อผลการตัดสินใจของท่าน					

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	ไม่มี
		(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
25	ท่านมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แจง สนับสนุน ส่งเสริม และสั่งการเพื่อพัฒนา โรงเรียน					
ความร่วมมือ						
26	ท่านชี้แจงให้ครูเห็นประโยชน์ร่วมกัน และผูกมิตรไมตรีต่อกัน					
27	ในการทำงานร่วมกันท่านและครูจะช่วยเหลือ ซ้ำกันและกันด้วยความเต็มใจ					
การเสริมแรง						
28	ท่านมีความห่วงใยรับฟัง และเข้าใจปัญหา ของครู					
29	ท่านชักจูง โน้มน้าวจิตใจให้ครูเกิดแรงจูงใจ และมีกำลังใจในการทำงาน					
การมีความเชื่อมั่นในตนเอง						
30	ท่านชอบใฝ่หาความรู้ในด้านการบริหารจัดการ ด้านกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ เพื่อให้เกิดความกล้าในการตัดสินใจ					
31	เมื่อมีอุปสรรคในการทำงานท่านจะไม่ย่อท้อ และมีความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง					
การมองภาพรวม						
32	ท่านทำการตรวจสอบภายในสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และความเสี่ยง ในการดำเนินงาน					
33	ท่านใช้ผลจากการตรวจสอบภายใน สร้างเป็นกรอบแนวคิดเพื่อพัฒนา โรงเรียน					
34	ท่านชี้แจงและสื่อสารให้ครูเกิดความเข้าใจ ในกรอบแนวคิดเพื่อปฏิบัติได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก (4)	ค่อนข้าง มาก (3)	ค่อนข้าง น้อย (2)	น้อย (1)	ไม่มี (0)
การสื่อสารและการจูงใจ						
35	ท่านใช้โทรศัพท์ หรือสมาร์ตโฟน เพื่อสื่อสารอธิบาย ชี้แจง สั่งการ จูงใจ โน้มน้าวให้ครูปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนการที่กำหนด					
36	ท่านใช้คอมพิวเตอร์ในการประสานงานตลอดจนพิมพ์เอกสารต่าง ๆ เช่น การออกคำสั่งหรือการทำบันทึกข้อความ					
37	ท่านสามารถส่ง อีเมล (E-mail) ไลน์ (Line) และสนทนาในเฟสบุ๊ก (Facebook) เพื่อสื่อสารกับครูให้ปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนการที่กำหนด					
38	ท่านคิดในแง่ดี มองครูด้านบวก					
39	ท่านให้โอกาสครูเสมอในการแก้ไข ปรับปรุงจุดด้อย และข้อบกพร่อง					
40	ท่านไม่ยึดติดกับแนวคิดเก่าและพร้อมรับฟังแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน					
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร						
41	ท่านให้คำปรึกษาแก่ครูในการแก้ปัญหา					
42	ท่านนิเทศการสอนเพื่อรับรู้ถึงปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู					
43	ท่านร่วมคิดกับครูในการหาแนวทางแก้ปัญหา					
44	ท่านส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น					
45	ท่านส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำผลงานการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ					

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก (4)	ค่อนข้าง มาก (3)	ค่อนข้าง น้อย (2)	น้อย (1)	ไม่มี (0)
46	ท่านส่งเสริม สนับสนุนให้ครูประกวดแข่งขัน เพื่อให้มีผลงานเชิงประจักษ์เป็นความภาคภูมิใจ มีเกียรติยศ และศักดิ์ศรีในหน้าที่การงาน					
47	ท่านบริหารจัดการสถานศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good governance)					
การมีวิสัยทัศน์						
48	ท่านคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการบริหารจัดการ โรงเรียน					
49	ท่านใช้เทคนิค การวิเคราะห์ SWOT analysis มาวิเคราะห์สภาพสถานศึกษา					
50	ท่านนำผลการวิเคราะห์ SWOT มากำหนด ทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
51	บางครั้งเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ท่านก็ยืดหยุ่นด้านความคิด มีการลดทอนลง เพื่อความเหมาะสม					
52	ท่านเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยปรับเทคนิควิธีการใหม่ ๆ เช่น การใช้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อบริหาร โรงเรียน					
53	ท่านบูรณาการด้านการบริหารจัดการ กับแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนเทคนิค วิธีการในการพัฒนาโรงเรียน					
ความรู้พิเศษ						
54	ท่านศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ศาสตร์วิชาการ แขนงต่าง ๆ					
55	ท่านใช้ศาสตร์วิชาการแขนงต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาตัวท่านให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ					

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก (4)	ค่อนข้าง มาก (3)	ค่อนข้าง น้อย (2)	น้อย (1)	ไม่มี (0)
56	ท่านใช้ศาสตร์วิชาการแขนงต่าง ๆ มาสนับสนุนและบูรณาการบริหารจัดการ โรงเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
57	ท่านคิดสร้างสรรค์เพื่อออกแบบแนวทางการบริหารจัดการให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน					
58	ท่านออกแบบโมเดล (Model) ในการพัฒนาอย่างมีจุดเด่นตามบริบทของโรงเรียนของท่าน					
ค่านิยมอาเซียน						
59	ท่านให้เกียรติ และยอมรับเรื่องความแตกต่างระหว่างชนชาติ					
60	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา การปกครอง และประวัติศาสตร์ของรัฐสมาชิกอาเซียน					
61	ท่านส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความสำนึก และคุ้มครองต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน					
62	ท่านสนับสนุนการปกครองระบบประชาธิปไตย เช่น การจัดกิจกรรมเลือกตั้งคณะกรรมการนักเรียน					
63	ท่านปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย เช่น การไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง					
64	ท่านเคารพในกฎหมายของรัฐสมาชิกอาเซียน เช่น การอนุญาตให้นักเรียนหญิงคลุมฮิญาบในโรงเรียนได้					
ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์						
65	ท่านปฏิบัติตนและปรับตัวให้เป็นพลเมืองในประชาคมอาเซียน เช่น การศึกษาวิถีชีวิตของชนชาติต่าง ๆ ในประชาคมอาเซียน					

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก (4)	ค่อนข้าง มาก (3)	ค่อนข้าง น้อย (2)	น้อย (1)	ไม่มี (0)
66	ท่านมีความรู้และเข้าใจในความหลากหลาย ของวัฒนธรรม วิถีชีวิต สังคม และศาสนา ของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน					
67	ท่านสามารถใช้ชีวิตในสังคมประชาคมอาเซียน อย่างมีความสุข					
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว						
68	ท่านสนใจ ใฝ่รู้ ข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)					
69	ท่านรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง ประชาคมอาเซียน					
70	ท่านรู้ข้อมูลพื้นฐานของประเทศสมาชิก ประชาคมอาเซียน					
71	ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการเป็นส่วนหนึ่ง ในประชาคมอาเซียน					
72	ท่านภาคภูมิใจและให้ความสำคัญกับการเป็น พลเมืองอาเซียน					
73	ท่านทำตัวกลมกลืนกับวัฒนธรรมต่าง ๆ ในสังคมประชาคมอาเซียน เช่น ท่านสามารถ รับประทานอาหารประจำชาติในประชาคม อาเซียนได้					
74	ท่านสามารถทำงานร่วมกับคนต่างชาติ ในประชาคมอาเซียน เช่น การจ้างครุต่างชาติ หรือการจ้างแรงงานต่างชาติโดยไม่เกิด ความขัดแย้ง					
75	ท่านประสานงานกับคนต่างชาติในประชาคม อาเซียนที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนของท่าน ด้วยความจริงใจ แสดงออกถึงความเอื้ออาทร และพร้อมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก (4)	ค่อนข้าง มาก (3)	ค่อนข้าง น้อย (2)	น้อย (1)	ไม่มี (0)
76	ท่านสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเข้าใจกับ ผู้ปกครองที่เป็นคนต่างชาติในประชาคมอาเซียน เพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียน					
ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน						
77	ท่านสามารถพูดภาษาอังกฤษเพื่อสื่อสารในฐานะ เป็นพลเมืองของประชาคมอาเซียน					
78	ท่านสามารถพูดภาษาอาเซียน อย่างน้อย 1 ภาษา เพื่อสื่อสารในฐานะเป็นพลเมืองของประชาคม อาเซียน					
79	ท่านสามารถใช้ภาษาอังกฤษ หรือภาษาอาเซียน เพื่อการทำงาน และหรือประสานงาน ในโรงเรียน					
80	ท่านสนทนากับเพื่อนต่างชาติในประชาคม อาเซียนผ่านเครือข่ายสังคมหรือชุมชนออนไลน์ (Social network)					
คุณธรรมจริยธรรมสากล						
81	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในแต่ละศาสนา ในอาเซียน					
82	ท่านให้เกียรติซึ่งกันและกันในความเชื่อ ทางศาสนาของแต่ละชาติในประชาคมอาเซียน					
83	ท่านทราบจุดมุ่งหมายของทุกศาสนา ในประชาคมอาเซียน คือ การทำความดีและ มีคุณธรรม					
84	ท่านเรียนรู้และปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคม ในประชาคมอาเซียน เช่น ไม่ควรใช้มือซ้าย ในการรับ-ส่งของ หรือรับประทานอาหาร เนื่องจากคนมุสลิมอิน โคนีเชยถือว่ามือซ้าย ไม่สุภาพ					

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก (4)	ค่อนข้าง มาก (3)	ค่อนข้าง น้อย (2)	น้อย (1)	ไม่มี (0)
85	ท่านปฏิบัติตาม กฎหมายจารีตประเพณีระหว่างประเทศ ในประชาคมอาเซียน เช่น จัดอาหารเฉพาะให้แก่นักเรียนที่นับถือศาสนาอิสลาม					
86	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองที่ดีในสังคมประชาอาเซียน					

ภาคผนวก ฅ

คู่มือแบบวัดสมรรถนะการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี ๒๕๖๓

คู่มือการใช้แบบวัดสมรรถนะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียน

จุดมุ่งหมาย

แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนฉบับนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้วัดพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย ว่ามีพฤติกรรมในการบริหารงานอยู่ในระดับใด ข้อมูลที่ได้จากการวัดจะเป็นข้อมูลสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานสถานศึกษาในการเป็นประชาคมอาเซียนต่อไป

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนฉบับนี้ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อใช้วัดพฤติกรรมในการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียน ตามกรอบแนวคิดของ โบรม และสพาร์โรว์ (Boam & Sparrow, 2009, pp. 56-58) ทฤษฎีสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในอนาคตของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 2007, pp. 471-472) ทฤษฎีรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของโบายาทซีส (Boyatzis, 1982, pp. 253-254) และทฤษฎีสมรรถนะของภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของโกล์แมน, โบายาทซีส, และแมคคี (Goleman, Boyatzis, & Mckee, 2004, pp. 147-148) และได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ 1) ไทย (Thailand) 2) มาเลเซีย (Malaysia) 3) อินโดนีเซีย (Indonesia) 4) ฟิลิปปินส์ (Philippines) 5) สิงคโปร์ (Singapore) 6) บรูไน (Brunei) 7) ลาว (Lao) 8) กัมพูชา (Cambodia) 9) เวียดนาม (Vietnam) และ 10) พม่า (Myanmar) รวมทั้งแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการวางแผนทางการศึกษาของยูเนสโก (UNESCO) และแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียน จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์โมเดลการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียน

โดยแบ่งสารบบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีถัดออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core competencies: CC) หมายถึง คุณลักษณะร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีถัด โดยมีพฤติกรรมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาวิชาการ การทำงานเป็นทีม และการมีภาวะผู้นำ ซึ่งสมรรถนะหลักนี้ ประกอบด้วยคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในองค์ประกอบหลัก 1-5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation: AM) หมายถึง การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 การบริการที่ดี (Service mind: SM) หมายถึง การพัฒนาระบบบริการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน

1.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 การพัฒนาวิชาการ (Academic development: AD) หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาวิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญ และการแลกเปลี่ยนวิชาการ

1.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork : TW) หมายถึง การใช้บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสานความร่วมมือ ร่วมกันทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการเสริมแรง และให้กำลังใจแก่ครูเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

1.5 องค์ประกอบหลักที่ 5 การมีภาวะผู้นำ (Leadership: LS) หมายถึง การมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีการมองภาพรวมเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน (Management competencies: MC) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การบริหารสถานศึกษา โดยมีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมโนทัศน์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสมรรถนะการบริหารนี้ ประกอบด้วยคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในองค์ประกอบหลัก 6-11 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบหลักที่ 6 การคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงมโนทัศน์ (Analytical thinking & conceptual thinking: AT) หมายถึง การคิดวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาในด้านปัญหา และสังเคราะห์ให้เกิดเป็นมโนทัศน์เพื่อแก้ไข และพัฒนาสถานศึกษา

2.2 องค์ประกอบหลักที่ 7 การสื่อสารและการจูงใจ (Communication & influencing: CI) หมายถึง การมีทักษะด้านการพูด การเขียน และทักษะการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีทางการสื่อสาร เพื่ออธิบาย ชี้แจง สั่งการ จูงใจ โน้มน้าวให้ปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนการที่กำหนด

2.3 องค์ประกอบหลักที่ 8 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Caring & development others: CD) หมายถึง การให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาให้แก่ครู เพื่อการส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ

2.4 องค์ประกอบหลักที่ 9 การมีวิสัยทัศน์ (Visioning: VI) หมายถึง การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีแนวทาง โดยมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป เพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.5 องค์ประกอบหลักที่ 10 การบังคับบัญชา (Directing subordinates: DS) หมายถึง การใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคลอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมาย มีการมองเชิงบวกต่อครู โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน

2.6 องค์ประกอบหลักที่ 11 ความรู้พิเศษ (Specialized knowledge: SK) หมายถึง การสร้างนวัตกรรมของการเป็นเจ้าของสถานศึกษาให้เป็นรูปแบบ (Model) การบริหารจัดการสถานศึกษา และการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีจุดเด่นตามบริบทของสถานศึกษา

3. กลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน (ASEAN competencies: AC) หมายถึง คุณลักษณะร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มประชาคมอาเซียนเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ที่หล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสมรรถนะหลักนี้ ประกอบด้วยคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในองค์ประกอบหลัก 12-16 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 องค์ประกอบหลักที่ 12 ค่านิยมอาเซียน (Asian values: AV) หมายถึง การเข้าใจสิทธิมนุษยชนในประชาคมอาเซียน และการเลื่อมใสศรัทธาความเป็นประชาธิปไตย

3.2 องค์ประกอบหลักที่ 13 ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (The different cultures and different paradigm: DC) หมายถึง การรับรู้และเข้าใจในความหลากหลายของวัฒนธรรม และการมีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)

3.3 องค์ประกอบหลักที่ 14 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility & adaptability: FA) หมายถึง การเคารพในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้านความคิด และการปรับตัวในการทำงานเป็นหมู่คณะ โดยมีการประสานความร่วมมือด้วยความจริงใจ มีการแสดงออกถึงความเอื้ออาทร และพร้อมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.4 องค์ประกอบหลักที่ 15 ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (Skill of English and Asian languages: SE) หมายถึง การใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนเพื่อการติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสารในวิถีชีวิตสังคมประชาคมอาเซียน

3.5 องค์ประกอบหลักที่ 16 คุณธรรมจริยธรรมสากล (Global ethics: GE) หมายถึง การเคารพความต่างของศาสนา การให้เกียรติสิทธิมนุษยชนระหว่างกัน และการเคารพในลัทธิและการนับถือศาสนาของแต่ละชาติในประชาคมอาเซียน และร่วมกันสร้างสังคมคุณธรรมในประชาคมอาเซียน

โครงสร้างของแบบวัด

แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ เป็นแบบวัดชนิดข้อความที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อคำถามแต่ละข้อถูกสร้างให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ลักษณะการตอบแบบวัดเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ การปฏิบัติในระดับมาก ก่อนข้างมาก ก่อนข้างน้อย น้อย ไม่มี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประเมินตนเองแล้วตอบเกี่ยวกับระดับปฏิบัติของตนเองเพียงระดับเดียว การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม มีน้ำหนัก 1 ถึง 2 ใช้เวลาในการตอบ 30 นาที

แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1. สมรรถนะหลัก
2. สมรรถนะการบริหารงาน
3. สมรรถนะอาเซียน

ในการนำแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ไปใช้ จะเรียกว่าชื่อว่า “แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์”

การพัฒนาแบบวัด

การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

ผู้วิจัยกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนา ดังนี้

ในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์”

1.1 เพื่อสร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ให้เป็นนวัตกรรมในการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

1.2 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ โดยมีการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ตรวจสอบความตรง (Validity) ได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ความตรงตามสภาพ (Concurrent validity)

1.3 เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ (National norms) ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

2. ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี นิยาม เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์

3. วิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ในการวัดและเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ

ดำเนินการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์แต่ละด้านตามพฤติกรรมที่ค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ

4. พิจารณาลักษณะคำถามและเขียนข้อคำถาม

เพื่อให้ได้แบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ ที่สะดวกในการตอบ และง่ายต่อการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยเขียนข้อคำถามจากการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และจากการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภิวัตน์ในข้อ 3 จึงได้กำหนดลักษณะของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย

เมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานประเมินพฤติกรรมของตนเอง (Self-rating) กำหนดระดับการตอบไว้ 5 ระดับ ได้แก่

มาก	หมายถึง	มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อความนั้น ๆ ร้อยละ 80-100
ค่อนข้างมาก	หมายถึง	มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อความนั้น ๆ ร้อยละ 70-79
ค่อนข้างน้อย	หมายถึง	มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อความนั้น ๆ ร้อยละ 60-69
น้อย	หมายถึง	มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อความนั้น ๆ ร้อยละ 50-59
ไม่มี	หมายถึง	มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อความนั้น ๆ ร้อยละ 0-49

5. การตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวัฒน์ไปตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา ตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ได้ข้อคำถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียดดังนี้

แบบวัด	ก่อนคัดเลือก (ข้อ)	หลังคัดเลือก (ข้อ)
ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก	43	42
ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน	40	39
ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน	30	29
รวม	113	110

6. การทดลองใช้ครั้งที่ 1: การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบวัดทั้ง 3 ฉบับ มาทดลองใช้ครั้งที่ 1 กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ได้แก่ ความเหมาะสมของภาษา ความเป็นปรนัยของข้อคำถาม โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานว่าอ่านข้อคำถามได้เข้าใจหรือไม่ คำถามที่ใช้ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสับสนในการแปลความหมายหรือไม่ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบวัดเข้าใจหรือไม่ มีความผิดพลาดในการพิมพ์ข้อความหรือไม่ นำข้อคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมาปรับปรุงข้อคำถามให้รัดกุมยิ่งขึ้น ได้ข้อคำถามที่ผ่านการทดลองใช้ครั้งที่ 1 มีรายละเอียด ดังนี้

แบบวัด	ก่อนคัดเลือก (ข้อ)	หลังคัดเลือก (ข้อ)
ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก	42	39
ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน	39	38
ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน	29	28
รวม	110	105

7. การทดลองใช้ครั้งที่ 2: ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

7.1 การตรวจสอบความตรงตามสภาพ (Concurrent validity)

ผู้วิจัยนำแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีถัดไป ไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 กับกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 380 คน โดยเป็นเพศชาย 343 คน และเพศหญิง 37 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปีถัดไป ทำได้โดยการนำคะแนนที่ได้จากการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน และ ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน ไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้บริหารจากโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ด้วยระบบ e-Training (Upgrading teacher qualification through the whole system: UTQ) ของกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนแบบวัด ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน เปรียบเทียบกับผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามสภาพที่เป็นจริงที่สังเกตเห็นในปัจจุบัน ปรากฏผลดังนี้

แบบวัด	r_{xy}
ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก	.91
ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน	.93
ฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน	.89

7.2 การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยใช้ดัชนีวิเคราะห์แบบเทคนิค 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ หากค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ คัดข้อคำถามที่ดี คือ ข้อที่มี t -value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามเกณฑ์ของเอ็ดเวิร์ด (Edwards, 1957, p. 153 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539, หน้า 216) โดยถือว่าถ้า t -value มีค่ามากกว่า 1.75 ขึ้นไป

เป็นข้อที่มีอำนาจจำแนกใช้ได้ และแสดงวิเคราะห์การหาความเที่ยงของแบบวัดตามประเภทของสมรรถนะ และทั้งฉบับ โดยคำนวณความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) ปรากฏว่าแบบวัดฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก มีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.102 ถึง 8.259 แบบวัดฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน มีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.102 ถึง 8.021 และแบบวัดฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน มีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.006 ถึง 6.102

7.3 การวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2558 มีค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) ในประเภทของแบบวัดสมรรถนะหลักมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 แบบวัดสมรรถนะการบริหารมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 แบบวัดสมรรถนะอาเซียนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 และแบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94

8. การทดลองใช้ครั้งที่ 3: ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกและความเที่ยง โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,130 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1,009 คน และเพศหญิง จำนวน 121 คน ดำเนินการ ดังนี้

8.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง เพื่อตรวจสอบโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2558 ปรากฏผล ดังนี้

8.1.1 องค์ประกอบกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลัก

8.1.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AM) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .30 ถึง .59 ทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.1.1.2 ด้านการบริการที่ดี (SM) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .39 ถึง .54 ทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.1.1.3 ด้านการพัฒนาวิชาการ (AD) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .20 ถึง .54 ทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.1.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม (TW) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .21 ถึง .53 ทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.1.1.5 ด้านการมีภาวะผู้นำ (LS) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .41 ถึง .65 ทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.1.2 องค์ประกอบกลุ่มที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน

8.1.2.1 ด้านการคิดเชิงมโนทัศน์ (AT) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .41 ถึง .58 ทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.1.2.2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (CI) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .41 ถึง .58 ทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.1.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (CD) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .41 ถึง .57 ทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.1.2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (VI) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .41 ถึง .64 ทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.1.2.5 ด้านการบังคับบัญชา (DS) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .32 ถึง .61 ทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.1.2.6 ด้านความรู้พิเศษ (SK) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .45 ถึง .53 และทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.1.3 องค์ประกอบกลุ่มที่ 3 สมรรถนะอาเซียน

8.1.3.1 ด้านค่านิยมอาเซียน (AV) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .37 ถึง .51 ทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.1.3.2 ด้านความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (DC) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .39 ถึง .64 ทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.1.3.3 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว (FA) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .37 ถึง .55 ทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.1.3.4 ด้านทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (SE) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .49 ถึง .66 ทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.1.3.5 ด้านคุณธรรมจริยธรรมสากล (GE) มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบตั้งแต่ .28 ถึง .57 ทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของรูปแบบการวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนภวัตน์ปรากฏผล ดังนี้

องค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร (COM)	สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ	SE	t	R ²
องค์ประกอบสมรรถนะหลัก (CC)	.65	.04	15.06*	.42
องค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร (MC)	.76	.04	18.17*	.58
องค์ประกอบสมรรถนะอาเซียน (AC)	.99	.05	18.43*	.98

Chi-square = 92.64, *df* = 48, P-value = .00012, *RMSEA* = .029, *CFI* = .99, *GFI* = .99, *AGFI* = .97

**p* < .05

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะการบริหาร พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 92.64; *p* = .00012 ที่องศาอิสระเท่ากับ 48 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ .029 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก นั่นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบอันดับสอง พบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .65 ถึง .99 และทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8.3 ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามโดยใช้ดัชนีวิเคราะห์แบบเทคนิค 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ คัดข้อคำถามที่ดี คือ ข้อที่มี *t*-value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามเกณฑ์ของเอ็ดเวิร์ด (Edwards, 1957, p. 153 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539, หน้า 216) โดยถือว่าถ้า *t*-value มีค่ามากกว่า 1.75

ขึ้นไป เป็นข้อที่มีอำนาจจำแนกใช้ได้ และแสดงวิเคราะห์การหาความเที่ยงของแบบวัดตามประเภทของสมรรถนะ และทั้งฉบับ โดยคำนวณความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) ปรากฏว่า แบบวัดฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก มีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.102 ถึง 8.259 แบบวัดฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน มีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.102 ถึง 8.021 และแบบวัดฉบับที่ 3 สมรรถนะอาเซียน มีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามตั้งแต่ 3.006 ถึง 6.102

8.4 ตรวจสอบค่าความเที่ยง

การวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562 มีค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Alpha-coefficient) ในประเภทของแบบวัดสมรรถนะหลักมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 แบบวัดสมรรถนะการบริหารมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 แบบวัดสมรรถนะอาเซียนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และแบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93

8.5 เมื่อดำเนินการคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ครบถ้วนแล้ว นำมาจัดพิมพ์เป็นแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562 ฉบับสมบูรณ์ สามารถสรุปแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562 ได้ดังนี้

สมรรถนะ	จำนวนข้อ	ค่าความเที่ยง
หลัก	34	.94
การบริหารงาน	24	.92
อาเซียน	28	.98
แบบวัดทั้งฉบับ	86	.93

9. การสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับประเทศ (National norms) ของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562

ผู้วิจัยสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2562 จากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 1,000 คน โดยคำนวณหาตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ เทียบกับคะแนนมาตรฐานสเตโน

สแตโนว์	ช่วงตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์	ระดับสมรรถนะการบริหารงาน
1	.00-4.00	
2	4.01-11.00	ควรได้รับการแก้ไข
3	11.01-23.00	
4	23.01-40.00	
5	40.01-60.00	ปานกลาง
6	60.01-77.00	
7	77.01-89.00	
8	89.01-96.00	สูง
9	96.01-100.00	

9.1 ปกติวิสัยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 ทั้ง 3 ฉบับ แสดงได้ดังนี้

ช่วงคะแนนดิบ	ระดับสมรรถนะการบริหารงาน
420-430	สูง
338-419	ปานกลาง
285-337	ควรได้รับการแก้ไข

9.2 ปกติวิสัยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 ฉบับที่ 1 สมรรถนะหลัก แสดงได้ดังนี้

ช่วงคะแนนดิบ	ระดับสมรรถนะการบริหารงาน
162-168	สูง
142-161	ปานกลาง
130-141	ควรได้รับการแก้ไข

9.3 ปกติวิสัยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 ฉบับที่ 2 สมรรถนะการบริหารงาน แสดงได้ดังนี้

ช่วงคะแนนดิบ	ระดับสมรรถนะการบริหารงาน
112-118	สูง
91-111	ปานกลาง
80-90	ควรได้รับการแก้ไข

9.4 ปกติวิสัยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 สมรรถนะอาเซียน แสดงได้ดังนี้

ช่วงคะแนนดิบ	ระดับสมรรถนะการบริหารงาน
134-138	สูง
114-133	ปานกลาง
104-113	ควรได้รับการแก้ไข

วิธีตรวจให้คะแนน

การตรวจให้คะแนน ดังนี้

1. ให้ 5 คะแนน สำหรับข้อความที่ผู้บริหารเลือก “มาก”
2. ให้ 4 คะแนน สำหรับข้อความที่ผู้บริหารเลือก “ค่อนข้างมาก”
3. ให้ 3 คะแนน สำหรับข้อความที่ผู้บริหารเลือก “ค่อนข้างน้อย”
4. ให้ 2 คะแนน สำหรับข้อความที่ผู้บริหารเลือก “น้อย”
5. ให้ 1 คะแนน สำหรับข้อความที่ผู้บริหารเลือก “ไม่มี”

การแปลความหมายคะแนน

ดำเนินการรวบรวมคะแนนจากการตอบแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนปี 2013 จำแนกตามองค์ประกอบโดยพิจารณา ดังนี้

สมรรถนะ	จำนวนข้อ	หมายเลขข้อ
หลัก	34	1-34
การบริหารงาน	24	35-58
อาเซียน	28	59-86
แบบวัดทั้งฉบับ	86	1-86

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายชยุต พิพัชฐาตร
วัน เดือน ปีเกิด	23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2517
สถานที่เกิด	เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 14 หมู่ 6 ตำบลพังราด อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553-ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดทองดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป และคอมพิวเตอร์การศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2551	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา