



สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

สุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**THE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS BASED ON
PROFESSIONAL STANDARD OF THE SECRETARIAT OFFICE OF
THE TEACHERS' COUNCIL OF THAILAND IN EDUCATIONAL
OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL UNDER BURIRAM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

Sutthithep Chopathumsirikul

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education Program in

Educational Administration

December 2016

Copyright of Buriram Rajabhat University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายสุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

..... กรรมการ
(ดร.เชาว์ กงวิชา)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

..... กรรมการ
(ดร.กระพิน ศรีงาม)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ
(ดร.สุชาติ ทอดสันถร์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หุมนต์ สมคุณา)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. 2559

ชื่อเรื่อง	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3	
ผู้วิจัย	สุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล	
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.เชาว์ การวิชา	ที่ปรึกษาหลัก
	ดร.กระพันธ์ ศรีงาน	ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2559

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 181 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test แบบ Independent Samples และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ โดยกำหนดค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะผู้บริหาร ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ

2. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

TITLE The Competencies of School Administrators Based on Professional Standard of the Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand in Educational Opportunity Expansion School under Buriram Primary Educational Service Area Office 3

AUTHOR Sutthithep Chopathumsirikul

THESIS ADVISORS Dr. Chao Kanwicha Major Advisor
Dr. Krapan Sri – ngarn Co - advisor

DEGREE Master of Education **MAJOR** Educationl Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2016

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to investigate the competencies of school administrators based on professional standard of the secretariat office of the teachers' council of Thailand in educational opportunity expansion school under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 and 2) to compare teacher' perception towards the competencies of school administrators based on professional standard of the Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand in Educational opportunity expansion school under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 as classified by educational qualifications and work experience. The participants consisted of 181 teachers of educational opportunity expansion school under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 in academic year 2016 by assigning the sample size according to the table of Krejcie and Morgan. They were randomly selected by using a simple random sampling technique.

The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent), one-way analysis of variance (ANOVA) and Scheffé's method of paired comparison for testing the hypotheses, where the statistically significant difference was at the .05 level.

The research findings were:

1. The competencies of the school administrators based on professional standard of the Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand in educational opportunity expansion school under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 were found at a high level. As the average, they were put in order from high to low as the followings : educational quality assurance, professional development, curriculum and instruction, measurement and evaluation, morality, ethics and code of ethics, education administration, student affairs and activities and academic leadership respectively.

2. The perception of the teachers in educational opportunity expansion school towards the competencies of school administrators based on professional standard of the Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand in educational opportunity expansion school under Buriram Primary Educational Service Area Office 3, both total and each part was different with statistically significance at .05 level.

3. The perception of the teachers in educational opportunity expansion school towards the competencies of school administrators based on professional standard of the Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand in educational opportunity expansion school under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 was not statistically different by work experiences.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.เชาว์ การวิชา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร. กระพัน ศรีงาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.สุชาติ หอมจันทร์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้เอื้ออำนวยประสานงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ตลอดช่วงระยะเวลาที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ขอขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล และแจ้งให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้กรุณาตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณ นายไพฑูย์ ตักกศิลาพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเขาพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดร.อัจฉรา ฉายวิวัฒน์ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และ นางทิพมาศ ปัญญาไสครุชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคอนนางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์ ผู้มีส่วนร่วมในการอบรมสั่งสอนและเป็นกำลังใจในการศึกษาแก่ผู้วิจัย

สุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพประกอบ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ	9
ความเป็นมาของสมรรถนะ	14
ความหมายของสมรรถนะ.....	15
ความสำคัญของสมรรถนะ	18
ประเภทของสมรรถนะ.....	21
องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา.....	27
ประเภทของสมรรถนะผู้บริหาร	34
ผู้บริหาร โรงเรียน	38
มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
งานวิจัยในประเทศ.....	50
งานวิจัยต่างประเทศ	54
กรอบแนวคิดในการวิจัย	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	83
ความมุ่งหมายของการวิจัย	83
สมมติฐานของการวิจัย	83
วิธีดำเนินการวิจัย	84
สรุปผลการวิจัย	85

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะ	89
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้	89
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อ	90
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	100
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เกี่ยวกับการวิจัย	101
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	107
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ	115
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	121
ประวัติย่อของผู้วิจัย	130

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	68
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	69
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ.....	70
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ.....	71
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ.....	72
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านหลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ	74
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อ	76
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยรวมและรายข้อ	77
4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน	79
4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านเป็นรายด้าน	80
4.12 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนออื่น ๆ	82

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง	9
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ	11
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	57

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้ โลกได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การสื่อสารไร้พรมแดนเพราะอิทธิพลของเทคโนโลยีสมัยใหม่ผลักดันให้กลายเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ นิยมเศรษฐกิจแบบเสรี และกระแสประชาธิปไตยอย่างรุนแรง ปรากฎการณ์เช่นนี้ระบบราชการซึ่งถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงมีอาจมองข้ามกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ และจำเป็นต้องมีการปรับตัวเนื่องจากระบบราชการที่มีประสิทธิภาพย่อมนำประเทศไปสู่การพัฒนา โดยแสวงหาวิธีการบริหารจัดการและการพัฒนาภาคส่วนต่าง ๆ ให้ทันสมัยเพื่อให้องค์กรภาคราชการสามารถฝ่าฟันกับวิกฤตที่เผชิญอยู่ และพร้อมรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยการเตรียมความพร้อมของระบบและคนให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การก้าวเข้าสู่โลกาภิวัตน์ สังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน และรัฐบาลได้กระจายอำนาจการบริหารไปสู่ส่วนราชการภูมิภาค เพื่อให้การบริหารงานมีความคล่องตัวมากขึ้น มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสารสมัยใหม่ที่สามารถแพร่กระจายข่าวสารและข้อมูลได้อย่างรวดเร็วไร้พรมแดน ทำให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรง และภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทำให้กระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิต สังคม และสภาพแวดล้อม ครอบคลุมไปทั่วโลก ทำให้ประเทศต้องมีการปรับเปลี่ยนสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประเทศที่มีขีดความสามารถในการบริหารเปลี่ยนแปลงได้ดีก็จะได้รับผลกระทบน้อย ส่วนประเทศที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันเหตุการณ์ย่อมได้รับผลกระทบมากจนเกิดภาวะวิกฤตเหมือนประเทศไทย ได้ประสบภาวะวิกฤตทั้งเศรษฐกิจ การเมือง และด้านการศึกษาจนก่อให้เกิดกระแสแห่งการปฏิรูปสังคมไทยขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 1)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และการปฏิรูปการศึกษาโดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ได้ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี

คุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง มาตรา 53 กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา. 2545 : 38)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่บริหารและจัดการสถานศึกษา จึงต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสมกับบุคลากร จึงจะส่งผลให้องค์กร หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ดี มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จะไปส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพอใจ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย นโยบายและมีคุณภาพได้มาตรฐานที่วางไว้ หากผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนไม่เหมาะสมหรือไม่พึงประสงค์อาจส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหย่อนประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลน้อย คุณภาพการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถที่ผู้บริหารโรงเรียนจะแสดงการเป็นผู้นำได้ถูกต้องเหมาะสม ชีระ รุญเจริญ (2549 : 42) ได้กล่าวไว้ในความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสภาพปัญหาและแนวปฏิบัติว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมากที่สุดในการเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียน ให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตในสังคมอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจะต้องกำหนดเป้าหมายและกระบวนการบริหารการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดให้บรรลุเป้าหมาย เพราะจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้เปิดโอกาสให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหาร การตัดสินใจ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือการบริหารตนเองอย่างอิสระจากการมีส่วนร่วมของชุมชน ทุกคนมีส่วนร่วมในการสื่อสาร การประสานงาน การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2548 : 72) ภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษาที่จะสามารถจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายได้ต้องอาศัยผู้นำของสถานศึกษาเป็นผู้สามารถกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ กระบวนการจัดการ และทีมงานในสถานศึกษา จึงถือเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาให้ประสบ

ผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นคนที่ใช้ความรู้ ความสามารถเข้ามาบริหารสถานศึกษาและทำให้สถานศึกษาหรือผู้เรียน ผู้ที่เกี่ยวข้องพอใจกับคุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามที่สังคมต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารสถานศึกษาภายใต้สภาวะการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถเลือกแนวทางและการตัดสินใจในการนำวิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพที่สุด เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อการแก้ปัญหาที่คั่งค้างและบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องบริหารงานที่เป็นหน้าที่หลักในสถานศึกษาซึ่งแบ่งได้ 4 ด้านที่สำคัญ คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงานบุคคล ด้านงานงบประมาณ และด้านงานบริหารทั่วไป ให้มีคุณภาพและเป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย

ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการพัฒนาบริหารองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงได้มีการกำหนดให้มีระบบการพัฒนาสมรรถนะ (ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. 2550 : 2) สมรรถนะ คือคุณสมบัติสมรรถนะความสามารถที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และความสามารถประยุกต์ใช้ความสามารถดังกล่าวจนงานบรรลุผลสำเร็จ จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2557 พบว่า มีโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มากกว่า 9,000 แห่ง ที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบที่ผ่านมา ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินเป็นโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากำลังประสบปัญหา ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรเร่งดำเนินการหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรมีการทบทวนถึงบทบาทหน้าที่ และสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การศึกษาของประเทศมีการพัฒนาต่อไป (สุริยา ษ์องเสนาะ. 2558 : 1)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานุรริรัมย์ เขต 3 ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา แตกต่างกัน
2. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ซึ่งคณะกรรมการคุรุสภาได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนไว้ 7 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556 : 46 - 49)

- 1.1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ
- 1.2 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 1.3 ด้านการบริหารสถานศึกษา
- 1.4 ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.5 ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน
- 1.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.7 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 336 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากรครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2558 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 149) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น

3.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 อยู่ในช่วง 5 -10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

4. ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา 7 ด้าน ดังนี้

- 4.1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ
- 4.2 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 4.3 ด้านการบริหารสถานศึกษา
- 4.4 ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 4.5 ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน
- 4.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
- 4.7 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สมรรถนะ** หมายถึง การแสดงออกที่แสดงถึงเจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่า มาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาได้กำหนดสมรรถนะสำหรับ ผู้บริหารโรงเรียนไว้ 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 2) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ด้านการบริหารสถานศึกษา 4) ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

2. **ผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่ ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3. **มาตรฐานวิชาชีพ** หมายถึง มาตรฐานวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบ วิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้ สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการ ยกย่องจากสังคม

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่แสดงถึงคุณลักษณะความรู้ และความสามารถสูงสุดที่ครูได้รับในปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

4.1 ปริญญาตรี

4.2 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

5.1 น้อยกว่า 5 ปี

5.2 อยู่ในช่วง 5 – 10 ปี

5.3 10 ปีขึ้นไป

6. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอนางรอง อำเภอหนองกี่ อำเภอโนนสุวรรณ อำเภอหนองหงส์ อำเภอปะคำ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอโนนดินแดง และอำเภอละหานทราย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

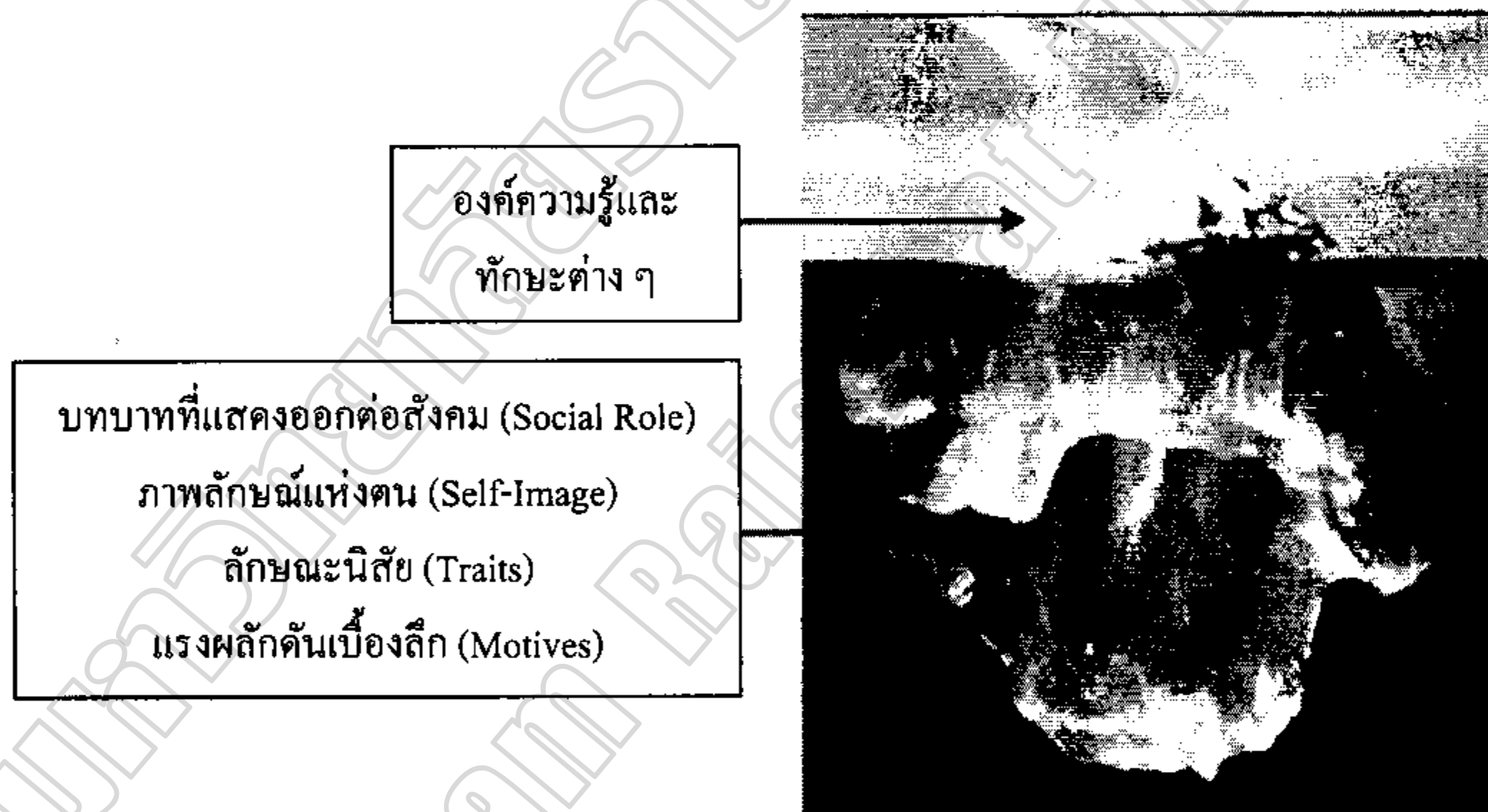
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ
 - 1.2 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 1.4 ประเภทของสมรรถนะ
 - 1.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ
2. สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
 - 2.1 สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน
 - 2.1.1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ
 - 2.1.2 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 2.1.3 ด้านการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.4 ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 2.1.5 ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน
 - 2.1.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 2.1.7 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
 - 2.2 ประเภทของสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน
 - 2.3 ผู้บริหาร โรงเรียน
 - 2.4 มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะนับเป็นเรื่องใหม่ ที่หน่วยงานราชการของไทยได้มีการนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานให้มีผลงานที่ดีขึ้น มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จิรประภา อัครบวร (2549 : 58) แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) และในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง Testing for Competence rather than Intelligence ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)



ภาพประกอบ 2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ที่มา : การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

(ชูชัย สมितिไกร. 2550 : 29)

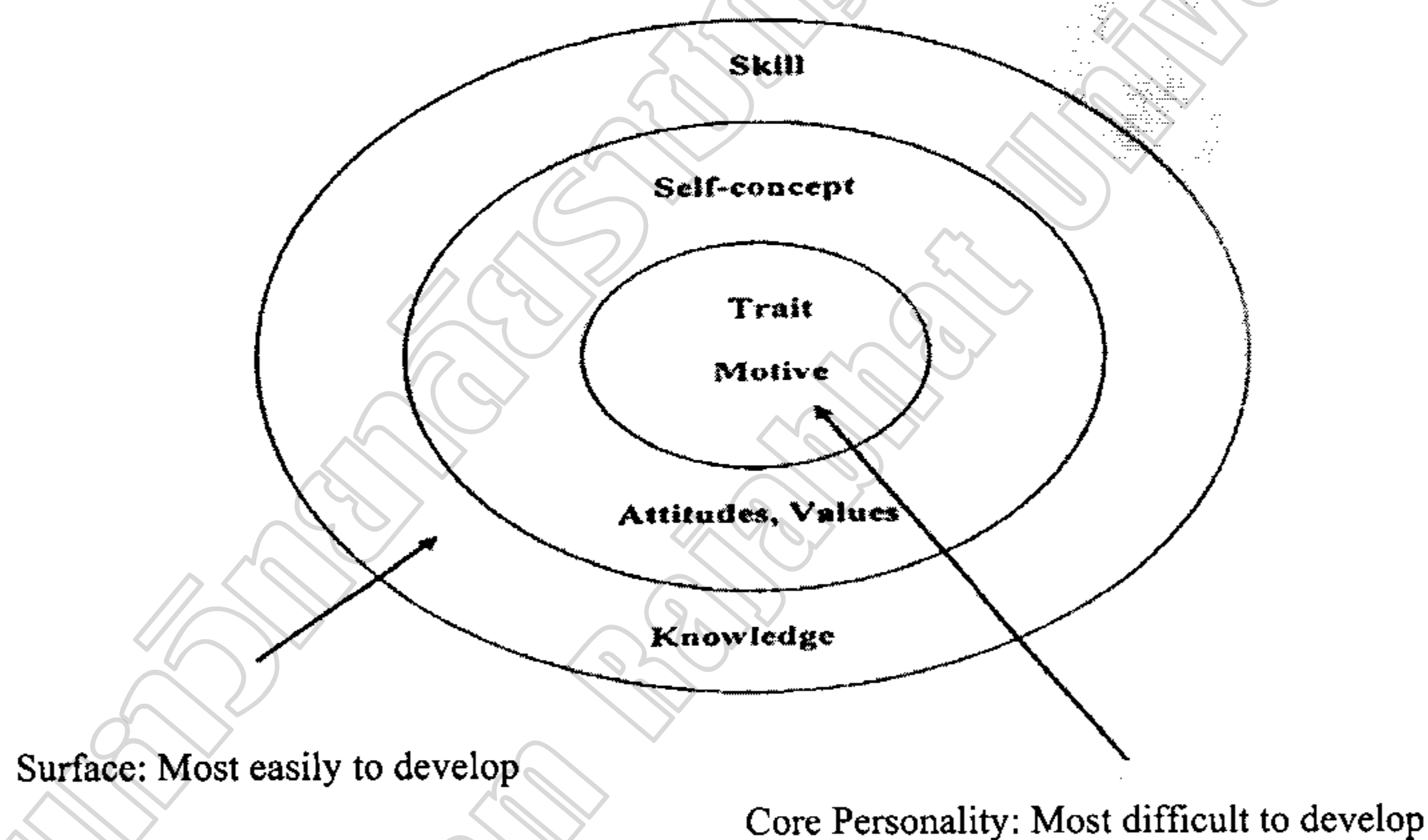
จากภาพ สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะที่ได้นั้นยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

ดังนั้นสมรรถนะในความเป็นจริงแล้ว คือเครื่องมือในการบริหารผลสัมฤทธิ์ประเภทหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายคือ ทำอย่างไรองค์การจะสามารถดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ของบุคลากรมาใช้ในเชิงที่เพิ่มผลผลิต หรือผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีหลักพื้นฐานสำคัญ กล่าวคือ จะต้องเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลระหว่างองค์กรนั่นเอง ซึ่งหมายความว่า องค์กรได้ประโยชน์จากผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในขณะที่เดียวกันบุคลากรก็เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงาน และรับรู้ว่าจะต้องพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้วย

ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หรือ จิตความสามารถ สามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการทำไปใช้งานได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนว British approach ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของพนักงานหรือบุคลากร โดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของงานและวิชาชีพนั้น สมรรถนะในแนวคิดจึงเป็นการกำหนดเฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนว American approach จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการ จะเป็นสมรรถนะตามแนวคิดนี้จึงไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน สำหรับการให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะตามแนวคิด American approach มีดังนี้

Boyatzis (1982 : 58) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Mitrani, Dalziel and Fitt (1992 : 11) กล่าวถึง สมรรถนะว่า เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Spencer และ Spencer (1993 : 9) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Spencer and Spencer (1993 : 11) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance) สามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ตามภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ
ที่มา : Spencer and Spencer (1993 : 11)

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

3. แนวคิดของตนเอง (Self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรม และทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในช่วงระยะสั้น ๆ ได้

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผล หรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่ายจำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่สังเกตเห็นได้หรือเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

2. สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะที่เรียกว่า แนวคิดของตนเอง (Self concept) ได้แก่ ทัศนคติ และค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้ระยะเวลา และสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรม การใช้หลักจิตวิทยา หรือการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้เวลา

สเปนเซอร์ แอนด์สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer. 1993 : 9 - 11) ได้กำหนดคุณลักษณะของสมรรถนะของบุคคล ที่อยู่ในเบื้องลึกและฝังแน่น เป็นแนวพฤติกรรม แนวความคิดที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 5 ลักษณะ (Characteristics)

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือองค์ความรู้เฉพาะเจาะจงที่บุคคลนั้น ๆ มีความรู้เป็นสมรรถนะที่ซับซ้อน ดังพบได้ว่าการวัดความรู้โดยการทดสอบบ่อยครั้งไม่

สามารถพยากรณ์การทำงานได้ทั้งนี้เป็นเพราะ ประการแรก การทดสอบเป็นการวัดความจำ ประการที่สอง เป็นการวัดค่าแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไร โดยไม่ได้วัดความสามารถในการใช้ความรู้เป็นพื้นฐาน ประการที่สาม การทดสอบความรู้เป็นเพียงการพยากรณ์ความสามารถที่จะทำ แต่ไม่ได้วัดว่าบุคคลนั้นจะลงมาทำ

2. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการทำงานที่ใช้ความสามารถทางร่างกาย เช่น หมอพื้น สามารถใส่ฟันโดยไม่ทำให้คนไข้กลัว หรือความสามารถในกระบวนการทางความคิด (Mental or Cognitive) เช่น ความคิดในเชิงวิเคราะห์ ความคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) เป็นต้น

3. อัตมโนทัศน์ (Self Concept) หมายถึง ทศนคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) หรือ จินตนาการ (Self-concept) เช่น การที่เป็นคนที่เชื่อมั่นในตนเองสูง ก็จะเป็นคนที่เชื่อว่าตนเองสามารถทำในสิ่งที่มีประสิทธิภาพได้ในหลาย ๆ สถานการณ์ ส่วนค่านิยมเป็นแรงบันดาลใจให้แสดงพฤติกรรมที่สามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้ เช่น บุคคลที่มีค่านิยมเป็นผู้นำก็แสดงพฤติกรรมออกเป็นผู้นำ ดังนั้นเมื่อเขากล่าวถึงงานที่กำลังจะมองไปว่างานนั้นควรจะดีกว่าเดิมอย่างไร

4. คุณลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ (Physical) และลักษณะนิสัยของบุคคลที่ต้องแสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นรูปแบบอย่างนั้น ๆ สม่าเสมอ เช่น การมีปฏิริยาที่รวดเร็วมีสายคาดเป็นลักษณะทางร่างกายของนักบินหรือการมีความสามารถในการควบคุมตนเองและการมีความคิดริเริ่ม ทำให้มีความสามารถแก้ปัญหาภายใต้ความกดดันต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นสมรรถนะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ

5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิดคำนึงถึง หรือต้องการ ซึ่งเป็นแรงขับให้แสดงพฤติกรรมเป็นแรงจูงใจเป็นแรงส่งเสริมให้เลือกจะทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ และเป็นสาเหตุที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน เช่น คนที่มีลักษณะมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูง (Achievement) ก็จะเป็นคนที่ตั้งเป้าหมายกับตนเองอย่างท้าทาย

Dale and Hes (1995 : 80) กล่าวถึง สมรรถนะ ว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) ว่า หมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้ หมายถึง องค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน และคำอธิบายขอบเขตงาน

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2549 : 33) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และ ทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกัน ครอบคลุมและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาดตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไป นอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Quotient : E.Q.) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ)

จิระประภา อัครบวร (2549 : 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร
2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร
3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมี เพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

1. ความเป็นมาของสมรรถนะ

การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ เริ่มขึ้นในปี 1970 ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อบริษัท McBer ได้รับการติดต่อจาก The US State Department ให้ช่วยคัดเลือก Foreign Service Information Officer (FSIOs) หรือ เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก มีหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกาให้กับคนในประเทศเหล่านั้น ซึ่งในขณะนั้นเจ้าหน้าที่เหล่านี้เป็นคนผิวขาวเกือบทั้งหมด การคัดเลือก

เจ้าหน้าที่ FSIOs ใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า Foreign Service Officer Exam ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะ (Skills) ที่เจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานคิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตำแหน่งดังกล่าว แต่แบบทดสอบนี้มีจุดอ่อนบางประการ

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550 : 12-13) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นการวัดผลเรื่องวัฒนธรรมของชนชั้นกลางและสูง และยังใช้เกณฑ์ที่สูงมากในการตัดสินทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศผิวดำ (Minority) ไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่านซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การคัดเลือกพนักงานมีลักษณะ การเลือกปฏิบัติ และมีการค้นพบภายหลังว่า คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีกลับไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป ต่อมา McClelland ได้รับมอบหมายให้ทำการหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่าและสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ FSIOs ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า โดย McClelland ได้เริ่มดำเนินงานด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ทำการเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ FSIOs ที่มีผลการปฏิบัติงานดี (Superior Performer) กับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer)
2. สร้างเทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ให้ผู้ทำแบบทดสอบตอบคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จสูงสุด 3 เรื่อง และความล้มเหลวสูงสุด 3 เรื่อง เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ McClelland ต้องการค้นหาคือ ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี
3. วิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer) เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ McClelland เรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือ Superior Performance นี้ว่า สมรรถนะ หรือ Competency

2. ความหมายของสมรรถนะ

ได้มีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ไว้คล้ายคลึงกันหลายท่าน ดังนี้ จิตรประภา อัครบวร (2549 : 2) กล่าวว่าสมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Abilities) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม (Attributes) เพราะฉะนั้นสมรรถนะจึงหมายถึง กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะนี้ประกอบขึ้นมาจาก ทักษะความรู้ ความสามารถ ทักษะคตินุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม หรือคุณลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงาน และ

การพัฒนาองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้ปฏิบัติงานในปัจจุบันเกิด ประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการ

นิสคาร์ก เวชยานนท์ (2549 : 33) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้คน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง

บรรจง ครอบบัวบาน (2549 : 13) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพคุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะ เหล่านี้ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของ บุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่ง ๆ

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2549 : 10) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหาร การศึกษาจะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะ ด้านความรู้ ทักษะ และความประพฤติที่จำเป็นต่อการทำงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบ สมรรถนะ (Competency) จะมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของงาน (Result)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2549 : 22) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือ ศักยภาพ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How) มากกว่าการตอบคำถามว่า อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What)

อังศิรินทร์ อินทรกำแหง และทัศนยา ทองภักดี (2549 : 39) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ พฤติกรรม และคุณลักษณะ ต่าง ๆ ที่บุคคลต้องมี เพื่อจะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบใน ตำแหน่งงาน และตามที่องค์กรหน่วยงานต้องการให้ถือผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของงานและ หน่วยงานได้เป็นอย่างดี

ญาชิน วงศ์หงส์ (2550 : 10) กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงาน ในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้องค์กร บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดีเพราะหน้าที่หลัก ของข้าราชการ คือ การให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 27) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งงานที่งานนั้น ๆ ต้องการ คำว่า Competency นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะพฤติกรรม แต่จะมองลึกไปถึงความเชื่อ ทักษะคติ อุปนิสัยส่วนตัวของคนด้วย

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550 : 3) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ไว้ว่า คือความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

พาร์รี่ (Parry. 1997 : 87-90 อ้างถึงใน ; เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม. 2550 : 27) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะคือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็น สิ่งที่สามารถสร้างเสริมได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

พนอพันธุ์ จาตุรงค์กุล (2550 : 4) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ

รัชฎา ณ น่าน (2550 : 10) กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคล แสดงออก โดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโคคเด่น กว่ามาตรฐานที่กำหนด และเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล

สุนิศา พินิจการ (2550 : 4) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโคคเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานใน สถานการณ์ที่หลากหลายกว่า

ลอยด์ และคูก (Lloyd & Cook. 1993 : 14) กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามความคาดหวัง

เดวิส และเอลลิสัน (Davies & Ellison. 1997 : 39-40) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทำให้คนปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หรือเกิดผลผลิตที่ดีขึ้น สมรรถนะในมุมมองนี้เป็นปัจจัย ชี้นำที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยนำเข้าไปซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน

โฮเบอร์ (Huber. 2000 : 54) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการ แก้ปัญหาที่ประสบในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้ที่สามารถแก้ปัญหาสำเร็จในด้านใดด้านหนึ่ง แสดงว่าผู้นั้นมีสมรรถนะในด้านนั้น

แมคเลน (McLean. 2005 : 57-83) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน ของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่นได้อย่างมี ความหมาย

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ของบุคคล ซึ่ง บุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิด และพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือ สูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

3. ความสำคัญของสมรรถนะ

ปัจจุบันในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ความสำคัญ มุ่งเน้นความสามารถด้านเทคนิค และวิชาชีพมากขึ้น ควบคู่กับการเน้นการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นทีมงานที่ต้องทราวมกัน โดยอยู่ภายใต้โครงการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ด้วยเหตุผลดังกล่าวการเพิ่มสมรรถนะการงานจึงถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากร บุคคลในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นิสาร์ตัน รวมวงษ์ (2549 : 17-18) ให้ความสำคัญกับสมรรถนะ เนื่องจากนักวิชาการ ด้านการบริการได้ค้นพบว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. ความสำคัญต่อผู้บริหารองค์กร

1.1 ทำให้ทราบถึงทักษะ คุณลักษณะ ที่ต้องการของบุคลากรในองค์กร

1.2 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณา สรรหา คัดเลือกบุคลากร ให้ตรงกับ คุณสมบัติและตำแหน่งงานนั้น ๆ

1.3 ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็ง และจุดอ่อนของศักยภาพของทรัพยากร ในองค์กรเพื่อใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้

1.4 ใช้เชื่อมโยงกลยุทธ์กับรูปแบบการพัฒนาองค์กร

1.5 สามารถวัดผลงานได้ชัดเจน

2. ความสำคัญต่อพนักงาน

2.1 ช่วยกำหนดบทบาท หน้าที่การปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งงาน ตามความคาดหวัง

ขององค์กร

2.2 มีมาตรฐานในการวัดทักษะความสามารถของแต่ละตำแหน่งงานได้ชัดเจน

2.3 ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน ของพนักงานจากการประเมิน ตลอดจนแผนการพัฒนา

ตนเองได้

2.4 ช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงเส้นทางในด้านความก้าวหน้าของสายงาน

2.5 ช่วยกระตุ้นในด้านการพัฒนาตนเอง

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2549 : 11) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร

2. ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

3.1 ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

3.2 ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรม

3.3 ใช้ในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง

3.4 ใช้ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.5 ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.6 ใช้ในการบริหารผลตอบแทน

สุรพงษ์ มาลี (2549 : 19 - 20) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรให้ความสนใจต่อพฤติกรรมและทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของงานอย่างแท้จริง สามารถชี้จุดแข็งของบุคคลที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และระบุจุดอ่อนหรือจุดที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง

2. สร้างความมั่นใจว่าการพัฒนานั้นมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กรช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3. ช่วยให้การใช้ทรัพยากรสำหรับการพัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาทักษะและพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร จะช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากร ทั้งเรื่องงบประมาณ และเวลาได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

4. ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ทำหน้าที่สอนงานในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกรอบสมรรถนะจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกันว่า สมรรถนะใดที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จ

พจนานุกรม จาตุรงคกุล (2550 : 6) กล่าวว่าสมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายแล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้น สูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูงจึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเอง โดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วในระยะยาว ก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ความสำคัญของสมรรถนะ สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญในตัวคนของแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้เห็นได้ถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่สามารถถ่ายทอดออกมาให้เห็นในการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพนั่นเอง หากองค์กรสามารถจัดสรรคนให้ตรงกับความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคลแล้วจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. ประเภทของสมรรถนะ

ได้มีผู้รู้หลายท่านกล่าวถึงประเภทของสมรรถนะ (Competency) ไว้ ดังนี้

จิระประภา อัครบวร (2549 : 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน สามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 259) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึงความสามารถที่มีเฉพาะตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในการวาดภาพของศิลปิน การแสดงกายกรรมของนักกีฬาบางคน นักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะตามสายงาน หมายถึงความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อทำให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนพัฒนาได้

3. สมรรถนะองค์กร หมายถึง ความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในด้านนั้น ๆ ได้ เช่น บริษัทโตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทยจำกัด เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ชั้นนำของโลก

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2549 : 45-59) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ชีดความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กร โดยรวมถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีชีด

ความสามารถประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้
 จิตความสามารถประเภทนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์
 องค์กร

2. จิตความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความสามารถ
 ด้านการบริหารจัดการ เป็นจิตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับพนักงานโดยจะ
 แตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role- Based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการ
 บริหารงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ
 และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร

3. จิตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้
 ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ
 (Job – Based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าควรต้องมีความรู้ทางวิศวกรรม นักบัญชีควรต้องมี
 ความรู้ทางด้านบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกันความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตาม
 อาชีพซึ่งอาจเรียกจิตความสามารถชนิดนี้ที่เรียกว่า Functional Competency หรือ Job
 Competency เป็น Technical Competency ก็ได้

อาจกล่าวได้ว่า จิตความสามารถชนิดนี้เป็นจิตความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสะท้อน
 ให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่
 รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น
 จะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

ศุภัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550 : 29 - 30) จำแนกสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็น
 ความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของนักแสดง
 ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ
 หรือหากจะเลียนแบบต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการ
 ทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ต้องมีความสามารถในการ
 วิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษ
 เฉพาะองค์กร นั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มี
 ความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถใน
 การผลิตรถยนต์ หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมี สมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อบริษัทงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มี ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะในการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะในการปราบปราม เป็นต้น

Bryant and Poustie (2001 ; อ้างถึงใน พรพิศ อินทะสุระ. 2551 : 19) แบ่งประเภท ของสมรรถนะเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่ง ที่องค์กรทำได้ดีที่สุด และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กร จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับผู้ทำงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

2. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะด้านบุคคล (Personal competency) หมายถึง คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคล ที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติโดยปกติจะเกี่ยวข้องกับงานหลาย ๆ ด้านระหว่าง องค์กร

3. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competency) บางครั้งอาจเรียกว่าสมรรถนะด้าน วิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือทักษะ

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer. 1993 : 75-91) ได้แบ่งประเภท สมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่มเพื่อใช้ในการทาวิจัย ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Essential competency) หมายถึง พื้นฐานของความรู้และทักษะที่ ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม

2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง สมรรถนะที่ สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถระดับ ปานกลาง (Average performance) ได้ แม้ว่าสมรรถนะด้านนี้จะยากต่อการพัฒนา แต่ก็ เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระยะยาว

3. สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ (Strategic competency) หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กร แต่มุ่งไปที่สมรรถภาพขององค์กร (Organizational capability) รวมไปถึงสมรรถนะที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรม การให้บริการความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยี

ไบแฮม และมอยเออร์ (Byham & Moyer. 1996 : Online) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จขององค์กร ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) หมายถึง สิ่งที่คนพูดหรือกระทำซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดี

2. สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge competency) หมายถึง สิ่งที่คนรู้ เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง เทคโนโลยี วิชาชีพ กระบวนการ ตลอดจนความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและความรู้เกี่ยวกับองค์กร

3. สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motivational competency) หมายถึง วิธีที่บุคคลแสดงความรู้สึกรักต่องาน ต่อองค์กร หรือต่อสภาพทางภูมิศาสตร์ขององค์กร โดยทั้ง 3 สมรรถนะนี้จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge : K) ทักษะ (Skills : S) และความสามารถ (Ability : A) รวมทั้งคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

คลาร์ก (Clark. 1999 : Online) กล่าวว่า หากพิจารณาจากคำจำกัดความที่มีผู้เสนอไว้เป็นจำนวนมาก จะพบว่าในทุกความหมายมีองค์ประกอบรวมอยู่ 2 ประการ คือ

1. สมรรถนะต้องเป็นสิ่งที่สังเกตได้ หรือเป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ที่วัดได้

2. ความรู้ ทักษะ และความสามารถทั้งหลาย (KSAs) ต้องสามารถแยกให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีการปฏิบัติงานดีเลิศออกจากคนอื่น ๆ ได้

ไบรอัน และพอสตี (Bryant & Poustie. 2001 : Online) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานห้องสมุด ออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุดใน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กรจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพนักงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

2. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะด้านบุคคล (Personal competency) หมายถึง คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติ โดยปกติจะเกี่ยวข้องกับงานหลาย ๆ ด้านระหว่างองค์กร

3. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competency) บางครั้งอาจเรียกว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิคจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

จากการศึกษาประเภทของสมรรถนะ สรุปได้ว่า สมรรถนะ แบ่งออกได้ 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหาร และสมรรถนะด้านเทคนิค ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถกำหนดประเภทเพื่อจัดคนให้ตรงกับลักษณะของงานนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับงาน

5. องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามหลักแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland : 1973) องค์ประกอบของสมรรถนะ มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
 2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว
 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
 5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives /Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น
- ทั้ง 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบจะพบว่า ทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้งทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรง และมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 25) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) 2) การบริการที่ดี (Service mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4) จริยธรรม (Integrity) 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ทักษะ (Skill) ความรู้

(Knowledge) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives /Attitude)

พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (2549 : 216) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม 5) ความร่วมแรงร่วมใจ

องค์ประกอบของสมรรถนะตามที่แมคเคลล์เลนค้ได้เสนอไว้ครั้งแรกนั้น ต่อมาผู้้นำไปจัดกลุ่มใหม่เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย อย่างเช่น ไบรอัน และพูสติ (Bryant and Poustie. 2001) จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจ เป็นความรู้ด้าน วิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้ เป็นต้น 2) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานซึ่งช่วยทำให้บุคคลนำความรู้ที่ไปใช้ได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านเทคนิควิธี ครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น 3) เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate Attitude and Value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรมซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น พอสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะได้ดังนี้ สมรรถนะประกอบด้วย 1) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึง ความชำนาญ เช่น ความสามารถในการนำเสนอ (Presentation) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง (Negotiation) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น 2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ 3) อัตมโนทัศน์ (Self concept) ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับตนเองหรือ สิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ กล้าหาญ รับผิดชอบ ฯลฯ 4) ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา ฯลฯ 5) แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือคนที่ไม่มีเพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมาก ก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 43 ได้กำหนดให้วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม นั้นย่อมแสดงให้เห็นถึงสถานภาพของการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ต้องประพฤติตนตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยมีคุรุสภาซึ่งเป็นสภาครู และบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ดังนั้นทั้งครูผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาจักต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ ให้สมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูงของวิชาชีพทางการสอนของครู และวิชาชีพการบริหารการศึกษา

ในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาไว้ 7 ด้าน ดังนี้

ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556 : 47) สมรรถนะด้านการพัฒนาวิชาชีพ ของมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา มีดังต่อไปนี้

สาระความรู้

1. จิตวิญญาณ อุทิศการณ์ของผู้บริหาร
2. การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
3. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

สมรรถนะ

1. มีอุทิศการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
2. สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

จากการศึกษาด้านการพัฒนาวิชาชีพ สรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพต้องมีอุทิศการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และสามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพให้แก่ตนเองได้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง

ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

สุริยันต์ คะเนวัน (2551 : 19) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหาร โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน ควบคุม กำกับติดตาม นิเทศ การจัดหา การผลิตและส่งเสริม ซึ่งเป็นกิจกรรมในขอบข่ายงานวิชาการด้านต่าง ๆ

เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งหวังที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของนักเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554 : 29) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดประเมินผลการเรียน เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จากการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาและจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และบริหารการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องการจัดระบบการศึกษา เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548 : 13) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

อุบล เพ็ชรพิทักษ์ (2548 : 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน สำหรับรูปแบบและวิธีการในการบริหารงานแต่ละสถานศึกษาจะแตกต่างกันไปตามความรู้ ความสามารถ ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552 : 33) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 280) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมด ที่จัดให้นักเรียน โดยการควบคุมแนะนำของสถานศึกษาอันเป็นเครื่องมือที่จะช่วยบรรลุ วัตถุประสงค์ หรือความคาดหวังทางการศึกษาที่ตั้งไว้ และยังกล่าวว่า หลักสูตรเป็นสื่อในการ สอนที่โรงเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้เพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2551 : 110) กล่าวถึงการบริหารหลักสูตร หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สามารถพัฒนา ความรู้ เจตคติ และทักษะ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 49) ได้กล่าวถึงการบริหารหลักสูตรไว้ว่า เป็น การดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการเตรียมการ เกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่การวางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์หลักสูตร โดยการตรวจสอบหลักสูตรแม่บทก่อนนำไปใช้ การเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ งบประมาณ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดทำโครงการสอน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตร เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรอัน ประกอบด้วย การวางแผนหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตรรวมถึง การกำกับดูแล การจัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุด

การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน และนำพาผู้เรียนให้เกิด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ ด้านกิจการ และ กิจกรรมนักเรียน

ความหมายของการจัดการเรียนรู้

เนื่องจากหลักสูตรและการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ไม่สามารถแยกจากกันได้ เพราะมีความสัมพันธ์ และเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน ความสำเร็จของหลักสูตรต้องอาศัยการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือกิจกรรมการเรียนรู้ และมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสอน หรือการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ชวลิต ชูกำแหง (2550 : 87) การสอน หมายถึง การจัดดำเนินการของผู้สอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้เรียนจะทำกิจกรรมที่อาศัยกระบวนการ โยงความสัมพันธ์ เปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ดังกล่าว ผลการเรียนรู้อาจจะอยู่ในรูปความเข้าใจ การคิด วิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การประเมินผล ฯลฯ การจัดดำเนินการกิจกรรมของผู้สอน อาจอยู่ในรูปแบบต่างๆ กัน ในยุคของการปฏิรูปการศึกษาเรียกว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 25) กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นเป้าหมายที่สำคัญสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝัง เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะที่สำคัญที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552 : 5) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีมาตรฐานการเรียนรู้ / ตัวชี้วัด เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน และนำพาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนต้องคำนึงถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาการทางสมอง และเน้นคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ใช้สื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สถานศึกษา ต้องมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และนำผลที่ได้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียน

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นการจัดกิจกรรมหรือ ประสบการณ์การเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และปลูกฝังส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การวัดประเมินผล

การจัดการเรียนรู้ตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สถานศึกษาต้องมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2552 : 5)

การวัดและประเมินผลการเรียนประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญสองอย่าง คือ การวัด และการประเมิน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พิชิต ฤทธิจรูญ (2552 : 3-5) กล่าวถึง การวัดผล หมายถึง กระบวนการ กำหนดตัวเลข หรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่แทนปริมาณ หรือคุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัด และการประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัดโดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่น ๆ หรือเกณฑ์ ที่ตั้งไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 173) กล่าวถึง การวัดผล คือ การค้นหาคุณลักษณะของ บุคคลหรือสิ่งของต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือวัดอย่างใดอย่างหนึ่งตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้มา ซึ่งผลตามหน่วยวัดของเครื่องมือ นั้น ๆ ที่เรียกว่าข้อมูล การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ เกิดขึ้นจากการนำข้อมูลที่ได้จากการวัดมาทำการพิจารณาตัดสินเป็นระบบอย่างครอบคลุมเพื่อหา ข้อสรุปด้วยคุณธรรม

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 166) ได้ให้ความหมายของการวัดและ การประเมินผลดังนี้ การวัด (Measurement) เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุ สิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมาย และเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะ วัดนั้น ๆ และการประเมินผล (Evaluation) เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าความ จริง และการกระทำ

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดผล หมายถึง การกำหนดตัวเลขหรือ สัญลักษณ์ให้กับวัตถุ สิ่งของ หรือบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณ หรือคุณภาพของ คุณลักษณะที่จะวัด โดยอาศัยเครื่องมือในการวัด และการประเมินผล หมายถึง การนำผลจาก การวัดมาเปรียบเทียบหรือพิจารณาตัดสิน คุณค่ากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน

นักการศึกษาและนักบริหารการศึกษา ได้ให้ความหมายของคำว่า กิจการนักเรียนไว้หลากหลาย พอสรุปได้ดังนี้

สันติ นิลหมื่นไวย์ (2546 : 9) ได้กล่าวถึงการบริหารกิจการนักเรียนว่า เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง นอกเหนือจากการสอนในชั้นตามปกติ เป็นงานที่มุ่งส่งเสริมการเรียนการสอนของนักเรียนทุกคนให้มีความก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จและมุ่งส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน ให้ดำเนินไปด้วยดี อันจะมีผลไปถึงการพัฒนาบุคลิกภาพและความรู้ความสามารถ หรือความถนัดเฉพาะตนของนักเรียนแต่ละคนให้ก้าวหน้าและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ตัวนักเรียน

จรัญ ชูชื่น (2547 : 13) ได้ให้ความหมายการบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวนักเรียน และกิจกรรมนักเรียนทั้งหมดที่ไม่เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนใน ห้องเรียน แต่เป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติพัฒนาตนเองตามความรู้ความสามารถ และเต็มศักยภาพของผู้เรียน

จากความหมายการบริหารกิจการนักเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า งานกิจกรรมนักเรียน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง นอกเหนือจากการเรียนการสอนตามปกติที่มุ่งส่งเสริมการเรียนการสอนของนักเรียนทุกคน ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติที่ดีงาม มีระเบียบวินัยในตนเองอันจะส่งผลให้นักเรียนก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จในการเรียนและการทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษาออกไป

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อระบบการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จึงเป็นหน้าที่สำคัญที่ครูและผู้บริหารต้องกระทำร่วมกัน จึงมีผู้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 237) กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาต้องดำเนินการด้านการศึกษาให้มีระบบ เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ตามเงื่อนไขที่กำหนด เพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษาและยังต้องพัฒนาหรือรักษาคุณภาพการศึกษาอีกด้วย ทั้งนี้สถานศึกษาต้องประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการประกาศกำหนด

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2552 : 1) การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรม ตามปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการทางการศึกษา ว่าการดำเนินการจัด

การศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2554 : 1) ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษาว่า หมายถึง กิจกรรม หรือแนวปฏิบัติที่จำเป็นต้องดำเนินงานเพื่อประกันว่า คุณภาพของการศึกษาได้รับการรักษาไว้ และส่งเสริมเพิ่มพูน

จากความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา ดังกล่าว สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผน การบริหารจัดการ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ชุมชน และสังคมเป็นต้น

ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

วินัย พุ่มบุญทริก (2547 : 23) ได้ให้ความหมาย คุณธรรม จริยธรรม ไว้ว่า หลักปฏิบัติที่เสนอแนวทางปฏิบัติอันยึดถือเป็นสากลของสังคม และสังคมยอมรับว่าถูกต้องเหมาะสมต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2548 : 7) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในสังคม สิ่งที่อยู่ในระเบียบหรือเป็นหลักทางศาสนา เป็นสิ่งที่ดีงาม สิ่งที่ดีควรทำ และเป็นสิ่งที่ผู้อื่นและสังคมยอมรับ

อินตา ศิริวรรณ (2548 : 47) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า คุณธรรม เป็นสภาพของคุณงามความดีภายในบุคคล ทำให้เกิดความชื่นชมยินดี มีจิตใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขชั้น สมบูรณ์ คือ ความสุขใจ ผลผลิตของความดี เป็นธรรมะที่กล่าวได้ว่า ทำดีได้ดี ใจที่เป็นสุข คือ ใจของคนดี คำว่าใจดี คือ ใจที่มีแต่ให้ ให้ความรัก ความเมตตา ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ความเข้าใจในคุณค่าความดีเป็นเกณฑ์สากล ที่เป็นที่ยอมรับตรงกันทุกชาติ ความดีจึงเป็นความไม่เบียดเบียน ทำร้ายทำลายกัน ไม่ข่มเหงรังแกกัน

จากความหมายของคุณธรรมที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณธรรมเป็นคุณงามความดี ความรู้สึกในด้านดีที่มีอยู่ในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลให้บุคคลประพฤติปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

2. ประเภทของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

ในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ในกรอบมาตรฐานความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 : 4) ได้กำหนดสมรรถนะหลักของ ข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน
4. จริยธรรม
5. ความร่วมแรงร่วมใจ

นภาเดช บุญเชิดชู และบุญมี เณรขอด (2553 : 5) กล่าวว่า สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

1. ตัวแบบ และกลุ่มสมรรถนะตามสมรรถนะหลัก (Core Competency)
 - 1.1 ความสามารถในการมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 1.2 ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับทีม
 - 1.3 ความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ
 - 1.4 ความสามารถในการสื่อสาร และจูงใจ
 - 1.5 ความสามารถในการพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
2. ตัวแบบ และกลุ่มสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency)
 - 2.1 ความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์
 - 2.2 ความสามารถในการจัดระบบการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
 - 2.4 ความสามารถในการบริหารจัดการเรียนรู้ในองค์กร
 - 2.5 ความสามารถในการบริหารจัดการอย่างประกันคุณภาพ
3. ตัวแบบ และกลุ่มสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency)
 - 3.1 ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ
 - 3.2 ความสามารถในการบริหารบุคคล
 - 3.3 ความสามารถในการบริหารการเงิน และงบประมาณ
 - 3.4 ความสามารถในการบริหารงานทั่วไป

4. ตัวแบบ และกลุ่มสมรรถนะตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Competency)

4.1 การมีจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ

4.2 การมีมนุษยสัมพันธ์

4.3 การมีจิตบริการ

4.4 การมีเจตคติเชิงบวกต่อบุคคล และสถานการณ์

4.5 การมีคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดี

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556 : 47-49) ได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร
โรงเรียนไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

สาระความรู้

1. จิตวิญญาณ อุดมการณ์ของผู้บริหาร
2. การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
3. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

สมรรถนะ

1. มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
2. สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

2. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

สาระความรู้

1. การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ

2. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
3. การนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เติบโตเต็มตาม

ศักยภาพ

4. การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง
5. ปฏิสัมพันธ์และการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และท้องถิ่น

สมรรถนะ

1. สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 2. สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้
3. ด้านการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

สาระความรู้

1. ทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และหน้าที่ในการบริหาร
2. การบริหารงานวิชาการเพื่อคุณภาพและความเป็นเลิศ
3. การบริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
4. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนรู้
5. การบริหารงานบุคคล
6. การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
7. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา
8. การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติ
2. ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
3. เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้อง
4. กับบริบทมหภาค และภูมิสังคม
5. สามารถบริหารงานวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

4. ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย**สาระความรู้**

1. พัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดการเรียนการสอนและการสอนเสริม
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะ

1. สามารถพัฒนาหลักสูตร และบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้
2. ปฏิบัติการประเมิน และปรับปรุงการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้

5. ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย

สาระความรู้

1. บริหารกิจกรรมเสริมหลักสูตร และกิจกรรมนักเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้รู้จักการจัดการ และคิดเป็น
2. บริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน
3. บริหารจัดการให้เกิดการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สมรรถนะ

1. สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
2. สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ

6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

สาระความรู้

1. หลักการ และกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา
2. การประกันคุณภาพภายใน และภายนอก

สมรรถนะ

1. สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอก
2. นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย

สาระความรู้

1. หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต
2. คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

สมรรถนะ

1. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม
2. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ได้ว่า สมรรถนะ คือ การแสดงออกที่แสดงถึงเจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

ซึ่งตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนไว้ 7 ด้าน คือ

- 1) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 2) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ด้านการบริหารสถานศึกษา
- 4) ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน
- 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

3. ผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทในการบริหารงานของหน่วยงาน การบริหารจะดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ได้มีผู้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544 : 15) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ให้รับรู้ไว้ว่าอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพเป็นความจริงขององการแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดเน้นที่ชัดเจน ภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 9) ให้ความหมายของผู้บริหารว่า ผู้บริหาร ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนไว้

นิคย์ สัมมาพันธ์ (2546 : 31) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหาร คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์

สรุปได้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้ที่มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานสูง การดำเนินงานทุกครั้งก็จะบรรลุเป้าหมาย และมีข้อผิดพลาดน้อยหรือโอกาสเกิดความผิดพลาดได้น้อย

4. มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม นับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษา และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อันเป็นผลต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานที่สูงขึ้น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 19-20) กล่าวไว้ว่า พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะ

สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้ เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความ ชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของ มาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไป ได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของ วิชาชีพเป็นแนว ทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่ง วิชาชีพซึ่งแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกำหนดเป็นข้อบังคับคุรุสภา หากผู้ ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินัยชี้ขาดอย่างใด อย่างหนึ่งดัง ต่อไปนี้ 1) ยกข้อกล่าวหา 2) ตักเตือน 3) ภาคทัณฑ์ 4) พักใช้ใบอนุญาตมี กำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี และ 5) เพิกถอนใบอนุญาต (มาตรา 54)

สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้อง ประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้ สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการ ยกย่องจากสังคม

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 25-30) กล่าวไว้ว่า พระราชบัญญัติสภาครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพไว้ 3 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

1. มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิ อื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้ 1) หลักการและกระบวนการบริหารการศึกษา 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา 3) การบริหารด้านวิชาการ 4) การบริหารด้านธุรการ

การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ 5) การบริหารงานบุคคล 6) การบริหารกิจการนักเรียน
7) การประกันคุณภาพการศึกษา 8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) การบริหารการ
ประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน และ 10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา

นอกจากคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหาร
สถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง

2. มาตรฐานผู้ประกอบการวิชาชีพ

1.1 มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.2 มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอน และต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่ง
หัวหน้าหมวด / หัวหน้าสาย / หัวหน้างาน / ตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษามาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 2 ปี

สาระความรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้

1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

สาระความรู้

1. หลักและทฤษฎีทางการบริหาร และการบริหารการศึกษา
2. ระบบและกระบวนการบริหาร และการจัดการการศึกษายุคใหม่
3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหาร และจัดการการศึกษา
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
5. บริบทและแนวโน้มการจัดการการศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา
ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
2. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการ
การศึกษา
3. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของการศึกษา
4. สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และ
บุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

2. นโยบาย และการวางแผนการศึกษา

สาระความรู้

1. พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ที่มีผลต่อการจัดการศึกษา

2. ระบบและทฤษฎีการวางแผน
3. การวิเคราะห์และการกำหนด นโยบายการศึกษา
4. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนานโยบายการศึกษา
6. การประเมินนโยบายการศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา

2. สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา

3. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่คุณค่าต่อการศึกษ

4. สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ

5. สามารถติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

3. การบริหารด้านวิชาการ

สาระความรู้

1. การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
3. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
4. หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ
5. กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา
6. การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา
7. ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา
8. หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
9. สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

สมรรถนะ

1. สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้
 2. สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 3. สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
 4. สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
- 4. การบริหาร ด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่**
- สาระความรู้**

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
2. การจัดวางระบบควบคุมภายใน
3. เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถจัดระบบงานสารบรรณ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
3. สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

4. สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

5. การบริหารงานบุคคล**สาระความรู้**

1. หลักการบริหารงานบุคคล

สมรรถนะ

1. สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
2. สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ
3. สามารถพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา
5. สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา

6. การบริหารกิจการนักเรียน

สาระความรู้

1. คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
3. การจัดกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะ

1. สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน
2. สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน
3. สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ
4. สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ

7. การประกันคุณภาพการศึกษา

สาระความรู้

1. หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา
2. องค์ประกอบของการประกัน คุณภาพการศึกษา
3. มาตรฐานการศึกษา
4. การประกันคุณภาพภายในและภายนอก
5. บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
2. สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา
ของสถานศึกษา
3. สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับ
การประเมินภายนอก

8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

สาระความรู้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
2. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
3. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ

1. สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและ การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
2. สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ
3. สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

9. การบริหาร การประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน

สาระความรู้

1. หลักการประชาสัมพันธ์
2. กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สมรรถนะ

1. สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา
2. สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน
3. สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์
4. สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
5. สามารถระดมทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

10. คุณธรรมและจรรยาบรรณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สาระความรู้

1. คุณธรรมและจรรยาบรรณสำหรับผู้บริหาร
2. จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. การพัฒนาจรรยาบรรณผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม
4. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สมรรถนะ

1. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จรรยาบรรณ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสม

หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารศึกษา

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กรเพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

ผู้บริหารมืออาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กร โดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

ความสำเร็จของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงาน ได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษา จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติงานเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ผู้บริหารมืออาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทางเป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมี

กิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น

เป็นลำดับ

นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือก และปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไขข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพ ของตนเองเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

ผู้บริหารมืออาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอผู้บริหารต้องมีความเพียร พยายาม กระตุ้น ชี้แนะ ทำทนายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ จึง ควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจ ให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยม ในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพ ที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธา ในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารมืออาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดง ถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลง มือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็น โอกาสที่ผู้บริหาร จะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางไว้ อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดี จะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้ อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไป ใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำ ผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วม ปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็น ขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำ ตักเตือน หรือ การกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้แนะแนวทางพัฒนาสังคม ให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพุดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงาน ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจ

ในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระบายความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่า การเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

หมวดที่ 3 มาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

พฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้บริหารสถานศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้บริหารสถานศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของ ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปมาตรฐานวิชาชีพได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย

1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการ ปฏิบัติตน มาตรฐานวิชาชีพ คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้ เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พัชรมณ เทียนศรี (2547 : 111) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการมาก โดยมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน 2) สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างพบว่าไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารจัดการ สถานศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาให้ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม หรือมีธรรมาภิบาล การเสริมสร้างทักษะในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนา ผู้บริหารให้สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการตามลำดับ

จันทิมา อมันตกุล (2549 : 124) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูป การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะที่ เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นจริง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านจิตพิสัย ด้านคุณลักษณะอื่น ด้านความรู้ และด้านทักษะ ส่วนสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย คือ ด้านจิตพิสัย ด้านคุณลักษณะอื่น ด้านความรู้และด้านทักษะ 2) สมรรถนะที่เอื้อ ต่อการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นจริงกับที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน 3) สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะที่เป็นจริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้านคือ ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะอื่น ส่วนด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน 4) สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะที่คาดหวังไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันส่วนผู้บริหารที่มีอายุการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาที่คาดหวังไม่แตกต่างกัน

ไพบุลย์ ไชยเสนา (2550 : 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะการบริหารงาน 4 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนเพศหญิง กับครูผู้สอนเพศชาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยครูผู้สอนเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยรวมสูงกว่าครูเพศชาย สำหรับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามอายุและประเภทของครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ขุนวัง ญวงค์ศรี (2550 : 110 - 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สุรินทร์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยิ่งยศ พลเลิศ (2550 : 60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ควรพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ การศึกษาต่อสาขาการบริการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การอบรมหลักสูตรการบริหารงานต่าง ๆ การศึกษาคูงาน โรงเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ การศึกษากฎหมาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้อง การวางแผนการทำงาน การมอบหมายงาน การนิเทศติดตามและการประเมินการปฏิบัติงาน การปรับปรุงพัฒนางาน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ทักษะการสื่อสาร การประสานงาน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกล้าตัดสินใจ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน

ยุพิน สุขมา (2550 : 83-85) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

พรพิศ อินทะสุระ (2551 : 74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษaxonแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความเห็นต่อ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวม พบว่า มีความเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเห็นไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการทำงานเป็นทีม มีความเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีวิสัยทัศน์มีความเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมี

ความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีระเชษฐ ฮาดวิเศษ (2551 : 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังนี้ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะการบริการที่ดีและสมรรถนะการสื่อสาร และจงใจ

ชาติรี โพธิกุล (2552, หน้า 103) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ตามข้อเสนอแนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายวางแผนการบริหารงานของโรงเรียนให้ชัดเจนในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณในโรงเรียนให้เกิดความถูกต้อง ชัดเจนเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรวางแผนการทำงานและมีการบริหารจัดการที่สามารถดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคลากรมาใช้เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานภายใต้หลักการผลประโยชน์ขององค์กรและบุคลากร ฯลฯ

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552 : 132) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ฐิติธรรมา ศิริจันทร์เวียง (2553 :60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชธานี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารมีการปฏิบัติที่แสดงออกถึง เจตคติ กำนียม ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นเพื่อหล่อหลอมกำนียม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมของวิชาชีพครูที่ดี และมองว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูสูง

ลัดดา ทองโคตร (2554 : 100) การศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ คุณภาพของงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความโปร่งใส และความคุ้มค่า มีความสามารถอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน พบว่า ตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน มีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555 : 150) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า 1) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะต่ำ สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารยุคใหม่ก้าวทันเทคโนโลยี มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน 3) ด้านสมรรถนะ ประจำสายงาน พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีวุฒิทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก จึงมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถพูดโน้มน้าว จูงใจให้เพื่อนร่วมงานคล้อยตามกับแนวทางการพัฒนาวิชาชีพ

ประไพศรี พุดพวง (2557, หน้า 155) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหาร ด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี และด้านการบริหารด้านวิชาการ ตามลำดับ เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

ฮามลิน (Hamlin. 1990 : 5-6) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความสนใจและมีส่วนร่วมกับทีมงาน 2) มีบุคลิกลักษณะที่ดีในการจัดการองค์การ 3) แสดงออกถึงการรักษามาตรฐานของงานโดยติดตามอย่างใกล้ชิด ให้การช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีความจำเป็น 4) ให้แนวทาง กำตังใจ และสนับสนุนผู้ร่วมงาน 5) ปรีกษาหรือร่วมกันกับคณะทำงานในการตัดสินใจ ยอมรับความคิดเห็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6) ตื่นตัวต่อความเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม และพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่ต่อต้านสิ่งใหม่ ๆ จนเกิดความสมดุล 7) มีประสิทธิภาพในการมอบหมายงาน

วูล และซุลลิแวน (Wool and Sullivan. 1996 : 48-57) ได้ศึกษาวิจัยถึง สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารงานบุคคลในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ในอนาคตผู้บริหารงานด้านบุคคลขององค์การพึงมีสมรรถนะที่ต้องการอยู่ 3 ประการสำคัญที่สุด คือ 1) การมีความรอบรู้ในธุรกิจ และงานองค์การเป็นอย่างดี 2) ความสามารถในการขับเคลื่อนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง และ 3) ทักษะในการ โน้มน้าว จูงใจ

ทอมสัน (Thompson. 1998 : 219-231) ได้ศึกษาและสรุปผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาคำเนินการได้ยาก เนื่องจากแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างตามสภาพแวดล้อม บริบทของชุมชน สังคม จากผลการศึกษาเขาเสนอว่า การประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องมากกว่าใช้การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา หรือการรายงานเหตุการณ์ กิจกรรม โครงการ การประเมินควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย (Multiple Sources) และควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้บริหารทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพ

มาร์มอน (Marmon. 2002 : 25) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

ลินด์เกรน และคณะ (Lindgren, Henfridsson, & Schultze. 2004 : 435) ได้ทำการวิจัยหลักการสำหรับระบบการจัดการสมรรถนะ : การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปฏิบัติการ 1 แม้ว่าจะมีบทความเกี่ยวกับการจำแนกความต้องการความสามารถที่จะเข้าร่วมในองค์การ ซึ่งจะได้พิจารณาบทบาทด้านเทคโนโลยี เพื่อจัดตำแหน่งที่อยู่ การค้นคว้าวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถที่เป็นตัวอย่างการทำปฏิริยาระหว่างการจัดการจัดการกับสมรรถนะระดับบุคคลและบทบาทของเทคโนโลยีในกระบวนการนี้ เช่น การจัดการเกี่ยวกับประเทศสวีเดนที่มีส่วนอยู่ด้วย ในโครงการระยะเวลาดำเนินการวิจัยรวม 30 เดือน ประกอบด้วยตัวแปร 2 อย่าง รวมถึงวงจรการค้นคว้าวิจัย การกระทำยุทธศาสตร์ซึ่งรวบรวมข้อมูลมากมายและการแทรกแซง นอกจากนี้ในการพัฒนาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักการพัฒนา สำหรับค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ได้ประเมินค่าตามกฎเกณฑ์และผังเกี่ยวกับการวิจัยด้านศาสนาอีกด้วย

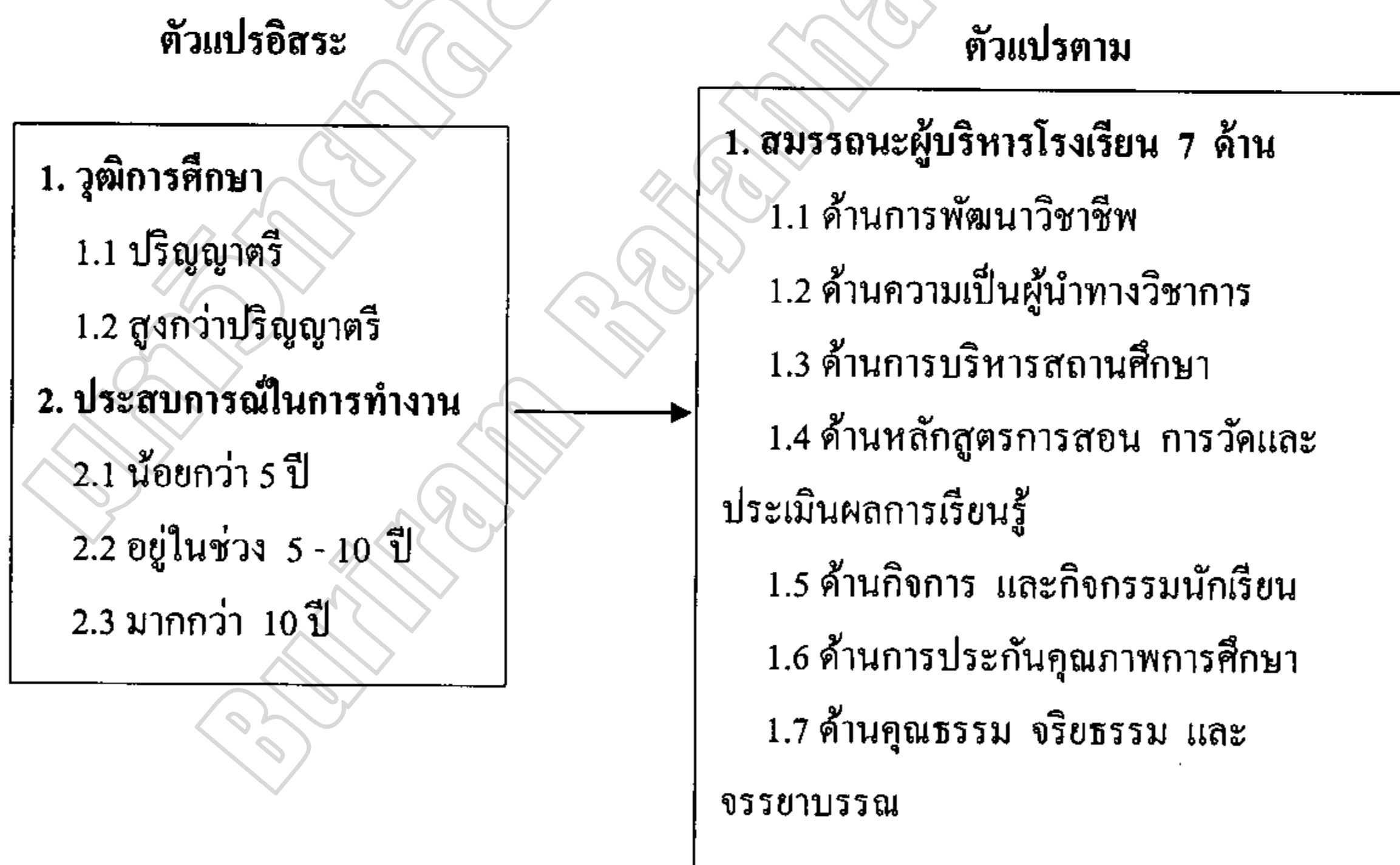
เคนเนดี และคณะ (Kennedy and Dresser. 2005 : 20) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน (Creating a Competency-based Workplace) สรุปว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์การ ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ถูกจ้างนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์การต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจสำคัญสำหรับองค์การที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนจัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถซึ่งต้องคำนึงถึง มีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้อย่างไรให้เหมาะสมกับงาน และจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร การกำจัดจุดอ่อนและกำจัดคู่แข่งขึ้นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ คุณแจสำคัญสำหรับองค์การที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผน จัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถซึ่งต้องคำนึงถึง มีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดรูปแบบ

ความสามารถเฉพาะได้อย่างไรให้เหมาะสมกับงาน และจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้น มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะ และประสิทธิภาพในการบริหารงานสูง และส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาเป็นลำดับ นอกจากนี้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านจริยธรรม แต่ยังมีด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นต้องพัฒนาให้มีระดับสูงขึ้น เช่น การพัฒนาตนเอง การบริหารวิชาการ การเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี หลักการบริหาร และคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 336 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 181 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 149) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มีขั้นตอนดังนี้

- 2.1 กำหนดโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นหน่วยการจัดอันดับ
- 2.2 ทำการสุ่มให้กระจายไปตามโรงเรียนต่าง ๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างปรากฏดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ครู	โรงเรียน	ครู
นางรอง	14	58	14	31
หนองกี่	13	48	13	25
ละหานทราย	16	64	16	36
ปะคำ	11	56	11	30
หนองหงส์	13	43	13	24
โนนสุวรรณ	3	16	3	6
โนนดินแดง	3	19	3	11
เฉลิมพระเกียรติ	6	32	6	18
รวม	79	336	79	181

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เพื่อสอบถามสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่

5	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
3	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
1	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความ ผลงานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามขอบเขตและโครงสร้างที่ได้กำหนดไว้

2.4 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง ภาษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบเพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุม และตรงกับสภาพการปฏิบัติงานจริง เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด รวมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านคือ

2.5.1 นายไพบุลย์ ตักกศิลาพันธุ์ วุฒิการศึกษา ศษ.บ. น.บ. ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเขาพัฒนา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.5.2 ดร.อังฉรา ฉายวิวัฒน์ วุฒิการศึกษา ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลประเมินผล

2.5.3 นางทิพมาศ ปัญญาใส วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน)
ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านคอนนางาม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (วิชาภาษาไทย)
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.6 คัดเลือกแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป
(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2549 : 73) ที่ได้จากการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ
โดยมีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00

2.7 นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.8 นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้
สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเท่ากับ 0.994

2.9 นำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย ได้วางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ
ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยยื่นหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอให้ออก
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ออกหนังสือขอ
ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษาในสังกัด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อรวบรวมข้อมูล และนัดหมายวันเวลาเก็บ
รวบรวมข้อมูล
4. ผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
5. ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 181 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 181 ฉบับ คิดเป็น
ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้
 - 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
 - 1.2 คัดแยกแบบสอบถามตามสถานภาพของครู ได้แก่ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
 - 2.1 กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูลที่ได้มาลงในโปรแกรมสำเร็จรูป ทำงานครบแบบสอบถามทุกฉบับ
3. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้
 - 3.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่หรือร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวน และร้อยละ
 - 3.2 การศึกษาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายข้อมูลของค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99 - 100)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีการปฏิบัติในระดับมาก
2.51 - 3.50	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1.00 - 1.50	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด
 - 3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามวุฒิกการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่า t (t-test แบบ Independent Samples Test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe' Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

1.1 คำนวณความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2549 : 73)

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	ΣR	แทน	ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 261)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อ

S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) มีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550 : 93)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนน
	n	แทน	จำนวนข้อมูล

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2552 : 64)

$$S.D = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนน
	n	แทน	จำนวนข้อมูล
	X	แทน	คะแนนหรือข้อมูล

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยการทดสอบค่า t แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t -test) มีสูตรดังนี้ (กาญจนา วัฒนา. 2545 : 126)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาแจกแจงแบบ t
	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) มีสูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550 : 161)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงแบบ F – distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe') มีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2552 : 236)

$$CV_d = \sqrt{(k - 1)(F_\alpha)(MS_w) \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	K	แทน	จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง
	F_α	แทน	ค่าวิกฤต F ที่ระดับนัยสำคัญ α ซึ่งเปิดจากตารางค่าวิกฤต F
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม ที่คำนวณไว้แล้วในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
	n_i, n_j	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่นำมาเปรียบเทียบกัน
	CV_d	แทน	ค่าที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจตัดสินความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ กล่าวคือ ค่าเฉลี่ย 2 ค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็ต่อเมื่อค่าเฉลี่ย 2 ค่านั้นมีค่าความแตกต่างมากกว่าหรือเท่ากับค่า CV_d

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกของกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ชั้นของความอิสระ (Degrees of Freedom)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F -distribution
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -distribution
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญที่ .05
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญที่ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำเสนอ ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	181	100
1. วุฒิการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	110	60.8
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	71	39.2
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	19	10.5
2.2 อยู่ในช่วง 5 – 10 ปี	75	41.4
2.3 มากกว่า 10 ปี	87	48.1

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 60.08 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 และเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1

ตอนที่ 2 ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 นำเสนอตาราง 4.2 – 4.9

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.21	0.89	มาก	2
2	ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.81	0.89	มาก	7
3	ด้านการบริหารสถานศึกษา	4.09	0.78	มาก	5
4	ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	4.13	0.77	มาก	3
5	ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน	4.01	1.00	มาก	6
6	ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.28	0.66	มาก	1
7	ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.11	0.46	มาก	4
	รวมเฉลี่ย	4.09	0.74	มาก	-

จากตาราง 4.2 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.74) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.66) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.89) ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.77) ส่วนด้านที่มีข้อเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.89)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ที่	สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		การปฏิบัติ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ	3.64	1.05	มาก	5
2	มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาวิชาชีพ	3.82	1.18	มาก	1
3	สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม ในการประชาสัมพันธ์	3.49	0.91	ปานกลาง	7
4	เป็นผู้ที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ของตนเอง	3.72	1.12	มาก	3
5	สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา	3.53	0.95	มาก	6
6	สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรม ของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน	3.77	1.15	มาก	2
7	สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนา ความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมาย ในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิด โอกาส ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม	3.71	1.11	มาก	4
8	สามารถระดมทรัพยากร และภูมิปัญญา ท้องถิ่นเพื่อส่งเสริม การจัดการศึกษา	3.48	0.91	ปานกลาง	8
	รวมเฉลี่ย	4.21	0.89	มาก	-

จากตาราง 4.3 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมมี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.89) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 2 มีความรู้ ความสามารถใน

การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.18) ข้อ 6 สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 1.15) ข้อ 4 เป็นผู้ที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.12) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 8 สามารถระดมทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริม การจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.91)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

ที่	สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		การปฏิบัติ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
9	กระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.59	1.01	มาก	7
10	สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้	3.51	0.94	มาก	10
11	สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.53	0.95	มาก	8
12	สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	3.51	0.94	มาก	9
13	สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	3.95	1.25	มาก	4
14	ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย	4.12	0.96	มาก	1
15	แนะนำให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.91	0.84	มาก	6
16	กำหนดแนวทางส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก	3.93	0.86	มาก	5
17	ผู้บริหารกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	4.03	0.91	มาก	3
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสอนเสริม	4.06	0.93	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	3.81	0.89	มาก	-

จากตาราง 4.4 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.89) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 14 ส่งเสริมให้มีการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.96) ข้อ 18 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสอนเสริม ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.93) ข้อ 17 ผู้บริหารกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อ 10 สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.94)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ที่	สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		การปฏิบัติ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
19	ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	3.97	0.88	มาก	8
20	สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา	4.02	0.91	มาก	6
21	ผู้บริหารสามารถจัดการงบประมาณในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ	3.98	0.89	มาก	7
22	ผู้บริหารสามารถวางระบบการบริหารและการ จัดทรัพยากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ..	4.13	0.96	มาก	4
23	ผู้บริหารสามารถพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	0.94	มาก	5
24	ผู้บริหารสามารถบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงาน	4.24	0.77	มาก	1

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		การปฏิบัติ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
25	สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม	4.16	0.74	มาก	3
26	สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.74	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	4.10	0.79	มาก	-

จากตาราง 4.5 พบว่า สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ข้อ 24 ผู้บริหารสามารถบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.77) ข้อ 26 สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.74) ข้อ 25 สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ข้อ 19 ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.88)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ที่	สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		การปฏิบัติ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
27	ผู้บริหารสามารถพัฒนาหลักสูตร และบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ ๆ ได้	4.26	0.77	มาก	3
28	สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนกาดำเนินงาน และประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา	4.29	0.78	มาก	2
29	ผู้บริหารมีการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา	4.30	0.79	มาก	1
30	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	4.23	0.76	มาก	6
31	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตร	4.24	0.77	มาก	4
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในห้องถื่น	4.11	0.71	มาก	8
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในห้องถื่น	4.16	0.74	มาก	7
34	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในห้องถื่น	4.23	0.77	มาก	5
35	ผู้บริหารจัดทำ จัดหาเอกสารหลักสูตรให้ครูใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	3.80	1.17	มาก	11
36	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	3.93	1.24	มาก	9
37	ผู้บริหารนำผลประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร	3.87	1.21	มาก	10
	รวมเฉลี่ย	4.14	0.78	มาก	-

จากตาราง 4.6 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 29 ผู้บริหารมีการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.79) ข้อ 28 สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนกาดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.78) ข้อ 27 ผู้บริหารสามารถพัฒนาหลักสูตร และบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อ 35 ผู้บริหารจัดทำ จัดหาเอกสารหลักสูตรให้ครูใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.17)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน โดยรวมและรายข้อ

ที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		การปฏิบัติ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
38	สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.99	1.09	มาก	4
39	สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ	3.97	1.08	มาก	5
40	สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ	3.91	1.05	มาก	6
41	สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน	4.03	1.11	มาก	2
42	สามารถสนับสนุน ช่วยเหลือนักเรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา	4.02	1.10	มาก	3
43	สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ	4.17	0.16	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	4.03	1.03	มาก	-

จากตาราง 4.7 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 1.03) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 43 สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.16) ข้อ 41 สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 1.11) ข้อ 42 สามารถสนับสนุนช่วยเหลือนักเรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 1.10) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ข้อ 40 สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 1.05)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		การปฏิบัติ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
44	สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก	4.08	1.13	มาก	6
45	จัดทำแผนการดำเนินงานการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.11	1.14	มาก	5
46	ปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานครบทุกองค์ประกอบ	4.06	1.12	มาก	7
47	ผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรในการดำเนินการงานการประกันคุณภาพ	4.37	0.48	มาก	3
48	ผู้บริหารนำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.25	0.49	มาก	4
49	สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	4.55	0.49	มาก	1
50	ผู้บริหารสามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.39	0.49	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	4.28	0.66	มาก	-

จากตาราง 4.8 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 49 สามารถจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.49) ข้อ 50 ผู้บริหารสามารถ ประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.49) ข้อ 47 ผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรในการดำเนินการงาน การประกันคุณภาพ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.48) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ข้อ 46 ปฏิบัติงานตาม แผนการดำเนินงานครบทุกองค์ประกอบ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 1.12)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยรวมและรายข้อ

ที่	สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		การปฏิบัติ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
51	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะ และ เสียสละให้สังคม	4.32	0.46	มาก	2
52	ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา	4.40	0.49	มาก	1
53	ผู้บริหารสามารถพัฒนาจริยธรรมของตนเอง ให้อยู่ในกรอบของคุณธรรม	4.10	0.70	มาก	4
54	เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	4.11	0.70	มาก	3
55	ส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีคุณธรรม และ จริยธรรมที่เหมาะสม	4.05	0.67	มาก	5
56	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมารยาทเป็นที่ยอมรับ ของสังคม	3.84	0.46	มาก	7

ตาราง 4.9 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		การปฏิบัติ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
57	ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงานและสังคม	3.97	0.60	มาก	6
	รวมเฉลี่ย	4.11	0.46	มาก	-

จากตาราง 4.9 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 52 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.49) ข้อ 51 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะ และเสียสละให้สังคม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.46) ข้อ 54 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อ 56 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.46)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน นำเสนอตาราง 4.10 – 4.11

ตาราง 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐาน วิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ที่	สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		สูงกว่าปริญญาตรี		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	3.71	0.82	4.97	0.12	12.80**
2	ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.37	0.89	4.50	0.13	10.52**
3	ด้านการบริหารสถานศึกษา	3.79	0.87	4.57	0.20	7.32**
4	ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.82	0.86	4.61	0.08	7.74**
5	ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน	3.68	1.24	4.53	0.14	5.73**
6	ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.05	0.76	4.64	0.10	6.53**
7	ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	3.86	0.42	4.50	0.13	12.52**
	รวมเฉลี่ย	3.75	0.78	4.62	0.05	9.25**

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.10 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ				
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	2	1.27	0.63	0.804
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	178	141.58	0.79	
รวม (Total)	180	142.86		
2. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ				
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	2	1.21	0.60	0.750
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	187	143.60	0.80	
รวม (Total)	180	144.81		
3. ด้านการบริหารสถานศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	2	0.8	0.40	0.641
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	187	111.47	0.62	
รวม (Total)	180	112.27		
4. ด้านหลักสูตร การสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้				
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	2	0.82	0.41	0.680
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	178	108.32	0.60	
รวม (Total)	180	109.15		
5. ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน				
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	2	0.74	0.37	0.327
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	178	201.93	1.13	
รวม (Total)	180	202.67		
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	2	0.45	0.22	0.517
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	178	78.64	0.44	
รวม (Total)	180	79.10		

ตาราง 4.11 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ				
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	2	0.27	0.13	0.628
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	178	38.37	0.21	
รวม (Total)	180	38.64		
โดยรวม				
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	2	0.75	0.37	0.676
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	178	99.14	0.55	
รวม (Total)	180	99.89		

จากตาราง 4.11 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ นำเสนอตาราง 4.12

ตาราง 4.12 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนออื่น ๆ

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	จำนวน (n=151)	ร้อยละ
1. ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ และนิเทศติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน	24	15.89
2. ควรจัดคนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	22	14.57
3. ควรมีการทำวิจัย เพื่อพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ	20	13.24
4. ควรมีการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำข้อสอบ การประเมินผู้เรียน การประเมินครูผู้สอน	17	11.26
5. ควรจัดให้มีสื่อ อุปกรณ์เครื่องมือเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	14	9.27

ตาราง 4.12 (ต่อ)

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	จำนวน (n=151)	ร้อยละ
6. ผู้บริหารควรมีความรู้และเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ด้านวิชาการของนักเรียนให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น	12	7.95
7. ควรจัดส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน	10	6.62
8. ควรจัดหาเอกสาร ข้อสอบเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	9	5.96
9. ควรมีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนงานที่วางแผนไว้อย่างต่อเนื่อง	7	4.63
10. ควรมีการร่วมมือกันกับชุมชน ครู นักเรียน ในการให้บริการ	5	3.31
11. ควรให้โอกาสครูในการพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง เสมอภาคกัน	4	2.65
12. ควรมีการนิเทศห้องเรียนให้เป็นประจำ	3	1.97

จากตาราง 4.12 พบว่า ครูมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มากที่สุด 5 อันดับแรก คือ ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ และนิเทศติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 15.89) ควรจัดคนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 14.57) ควรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ (ร้อยละ 13.24) ควรมีการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำข้อสอบ การประเมินผู้เรียน การประเมินครูผู้สอน (ร้อยละ 11.26) และควรจัดให้มีสื่อ อุปกรณ์เครื่องมือเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ (ร้อยละ 7.95) ตามลำดับ

2. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 336 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2558 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 149) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้น โดยได้รับคำแนะนำจากจากอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการหาความ เทียบตรงของแบบสอบถามเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้วนำแบบสอบถามที่ ได้จากการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนบ้านสวนหอม อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.994

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 เพื่อขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามที่ได้ส่งไป จำนวน 181 ฉบับ ได้รับกลับคืน 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หার้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวน และร้อยละ
2. การศึกษาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่า t (t-test แบบ Independent Samples Test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับที่ระดับนัยสำคัญ .05
4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe' Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้บริหาร โรงเรียนมีสมรรถนะผู้บริหาร ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ

2. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่าประเด็นที่ครูแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ 1) ควรให้โอกาสครูในการพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง เสมอภาคกัน 2) ควรมีการทำวิจัย เพื่อพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และ 3) ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ และนิเทศติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเพื่อการศึกษาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยพบประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถของตนเอง ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการวิชาชีพ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน มีสมรรถนะผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังผลที่ปรากฏ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง

และการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพตามนโยบาย และเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา ที่ตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเสมอมา จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษา ของจิฎฐาวัว ศรีจันทร์เวียง (2553 : 60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารมีการปฏิบัติที่แสดงออกถึง เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมของวิชาชีพครูที่ดี และมองว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดังนี้

2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา และผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันส่งผลให้การบริหารงานของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันไป จึงทำให้สมรรถนะการบริหารงานนั้นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับขุนวัง ญวงศรีศรี (2551 : 111) การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันเช่นกัน ทั้งนี้อาจเพราะว่าครูและผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กันได้ดี ผู้บริหารสามารถดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุมชนได้อย่างทั่วถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทต่าง ๆ ย่อมต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลาย เพราะประสบการณ์นั้นจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ

บริหารการจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกันนั้นทำให้การเรียนรู้หรือผ่านประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับว่ามีประสบการณ์ในการทำงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับ ประไพศรี พุ่มพวง (2557 : 155) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหาร ด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี และด้านการบริหารด้านวิชาการ ตามลำดับ เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่งพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน

ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ มากที่สุดในประเด็นที่ว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ และนิเทศติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ในปัจจุบันยังไม่มีการใช้สื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาให้ผู้บริหารมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ และนิเทศติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชาตรี โพธิกุล (2552 : 103) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ตามข้อเสนอแนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายวางแผนการบริหารงานของโรงเรียนให้ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณในโรงเรียนให้เกิดความถูกต้อง ชัดเจน

เป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรวางแผนการทำงานและมีการบริหารจัดการที่สามารถดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคลากรมาใช้เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานภายใต้หลักการผลประโยชน์ขององค์กรและบุคลากร ฯลฯ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าประเด็นที่ควรนำมาเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ได้ดังนี้

ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาแนวทางที่จะช่วยบริหารจัดการการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น โดยกำหนดแนวทางส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปศึกษาเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก จัดในรูปแบบของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือบูรณาการในรายวิชาต่าง ๆ ซึ่งหากผู้เรียนได้ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ จะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง โดยผ่านประสาทสัมผัสหลายด้าน และเชื่อมโยงประสบการณ์ตรงกับความรู้ที่ได้อ่านในห้องเรียน และส่งผลโดยตรงกับคุณภาพของผู้เรียนเอง

ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาควรร่วมมือร่วมใจกันจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไป โดยอาจจะจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเกื้อกูลส่งเสริมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น การบูรณาการโครงการองค์ความรู้จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัดตามธรรมชาติและความสามารถ ความต้องการ ของผู้เรียนและชุมชน เช่น ชมรมทางวิชาการต่าง ๆ และจัดกิจกรรมประเภทบริการด้านต่าง ๆ ฝึกการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดคุณภาพและได้มาตรฐานแล้ว ยังเป็นการฝึกให้นักเรียนรู้จักการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมอีกด้วย

ด้านการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถวางระบบการบริหารและการจัดทรัพยากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเชิญผู้นำในชุมชน ร่วมกันกำหนดนโยบาย

วางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถวางระบบการบริหารและการจัดทรัพยากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากมีการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถวางระบบการบริหารและการจัดทรัพยากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลดีแก่สถานศึกษาด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล เพราะจะทำให้รู้สภาพการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและโรงเรียนต่อไป

2. ควรศึกษาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารมีทักษะกระบวนการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบรไน
BUNIRAM RAJABHAT UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของ
คุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3 สรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน
ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการ
ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร
โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา แตกต่างกัน

2. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นูริรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 336 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นูริรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2558 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 149) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้น โดยได้รับคำแนะนำจากจากอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการหาความ เทียบตรงของแบบสอบถามเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้วนำแบบสอบถามที่ ได้จากการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครู โรงเรียนบ้านสวนหอม อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.994

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นูริรัมย์ เขต 3 เพื่อขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามที่ได้ส่งไป จำนวน 181 ฉบับ ได้รับกลับคืน 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หรือร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวน และร้อยละ
2. การศึกษาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่า t (t-test แบบ Independent Samples Test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับที่ระดับนัยสำคัญ .05
4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe' Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้บริหาร โรงเรียนมีสมรรถนะผู้บริหาร ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ

2. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่าประเด็นที่ครูแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ 1) ควรให้โอกาสครูในการพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง เสมอภาคกัน 2) ควรมีการทำวิจัย เพื่อพัฒนานุเคราะห์ มีการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และ 3) ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ และนิเทศติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเพื่อการศึกษาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยพบประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถของตนเอง ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการวิชาชีพ จึงทำให้ผู้บริหาร โรงเรียน มีสมรรถนะผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังผลที่ปรากฏ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหาร โรงเรียน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง

และการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพตามนโยบาย และเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา ที่ตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเสมอมา จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษา ของจิฎจรูว์ ศรีจันทร์เวียง (2553 : 60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารมีการปฏิบัติที่แสดงออกถึง เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมของวิชาชีพครูที่ดี และมองว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดังนี้

2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา และผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันส่งผลให้การบริหารงานของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันไป จึงทำให้สมรรถนะการบริหารงานนั้นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับขุนวัง ญวงค์ศรี (2551 : 111) การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันเช่นกัน ทั้งนี้อาจเพราะว่าครูและผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กันได้อย่างดี ผู้บริหารสามารถดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุมชนได้อย่างทั่วถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทต่าง ๆ ย่อมต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลาย เพราะประสบการณ์นั้นจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ

บริหารการจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกันนั้นทำให้การเรียนรู้หรือผ่านประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับว่ามีประสบการณ์ในการทำงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับ ประไพศรี พุ่มพวง (2557 : 155) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหาร ด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี และด้านการบริหารด้านวิชาการ ตามลำดับ เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่งพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรรัมย์ เขต 3 พบว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ มากที่สุดในประเด็นที่ว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ และนิเทศติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ในปัจจุบันยังไม่มีการใช้สื่อ นวัตกรรม ใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาให้ผู้บริหารมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ และนิเทศติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชาตรี โพธิกุล (2552 : 103) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา ตามข้อเสนอแนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายวางแผนการบริหารงานของโรงเรียนให้ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณในโรงเรียนให้เกิดความถูกต้อง ชัดเจน

เป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรวางแผนการทำงานและมีการบริหารจัดการที่สามารถดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคลากรมาใช้เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานภายใต้หลักการ ผลประโยชน์ขององค์กรและบุคลากร ฯลฯ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าประเด็นที่ควรนำมาเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ได้ดังนี้

ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องการแนวทางที่จะช่วยบริหารจัดการการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น โดยกำหนดแนวทางส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปศึกษาเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก จัดในรูปแบบของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือบูรณาการในรายวิชาต่าง ๆ ซึ่งหากผู้เรียนได้ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ จะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง โดยผ่านประสาทสัมผัสหลายด้าน และเชื่อมโยงประสบการณ์ตรงกับความรู้ที่ได้อ่านในห้องเรียน และส่งผลโดยตรงกับคุณภาพของผู้เรียนเอง

ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน

ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาคควรร่วมมือกันจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไป โดยอาจจะจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเกื้อกูลส่งเสริมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น การบูรณาการ โครงการองค์ความรู้จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัดตามธรรมชาติ และความสามารถ ความต้องการ ของผู้เรียนและชุมชน เช่น ชมรมทางวิชาการต่าง ๆ และจัดกิจกรรมประเภทบริการด้านต่าง ๆ ฝึกการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดคุณภาพและได้มาตรฐานแล้ว ยังเป็นการฝึกให้นักเรียนรู้จักการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมอีกด้วย

ด้านการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถวางระบบการบริหารและการจัดทรัพยากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเชิญผู้นำในชุมชน ร่วมกันกำหนดนโยบาย

วางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถวางระบบการบริหารและการจัดทรัพยากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากมีการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถวางระบบการบริหารและการจัดทรัพยากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลดีแก่สถานศึกษาด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล เพราะจะทำให้รู้สภาพการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและโรงเรียนต่อไป

2. ควรศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารมีทักษะกระบวนการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบรไน
BUNIRAM RAJABHAT UNIVERSITY

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร : กุรุสภา.
- _____. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กาญจนา วัฒายุ. (2548). การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขุนวัง ญวงศ์ศรี. (2550). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์.
- จันทิมา อมันตกุล. (2549). สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เจริญ ชูชื่น. (2547). การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความมีวินัยในตนเองของนักเรียนช่วงชั้น ที่ 3 โรงเรียนชุมชนบ้านแก่งศรีหนองไผ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม. (2550). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน : สมรรถนะหลัก. วารสารการบริหารการศึกษา.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2551). การพัฒนาหลักสูตร. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2549). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2550). สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2552). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ภูยีน วงศ์หงษ์. (2550). งานวิจัย แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการกลุ่มงานปกครองของนักปกครองระดับสูง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชารัฐศาสตร์). คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฎิฎฐาว์ ศรีจันทร์เวียง. (2553). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). อุดรธานี : มหาวิทยาลัยอุดรธานี.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารู้อีก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพฯ : ศิริยอดการพิมพ์.
- _____. (2549). เทคนิคการพัฒนาศักยภาพตนเอง : กำจัดจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่น. กันยายน 10 มกราคม 2559, จาก <http://www.trainer.in.th>.
- _____. (2550). มารู้อีก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดวงเดือน พันธุนาวิน. (2548). ทฤษฎีต้นไม้อริยธรรมการวิจัยและการพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุณเจริญ. (2549). ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา : สภาพปัญหาและแนวทางการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- _____. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทแอล ที เพรส จำกัด.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). Competency ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นภาเดช บุญเชิดชู และ บุญมี เณรขอด. (2553). “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา”. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 1(2), (มกราคม - มิถุนายน) : 245-246.

- นภาเคช บุญเชิดชู. (2553). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. ปรินญาครุศาสตร์คุษบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- นิตารัตน์ รวบรวมงษ์. (2549). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน เครือโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (บริหารการพยาบาล). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตศารค์ เวชยานนท์. (2549). **Competency Based Approach**. กรุงเทพฯ : บริษัท กราฟโกซิสเต็มส์ จำกัด.
- _____. (2550). **Competency Model** กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย. กรุงเทพฯ : บริษัท กราฟโกซิสเต็มส์ จำกัด.
- บรรจง ครอบบัวบาน. (2549). การศึกษาสมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ยุทธศาสตร์การพัฒนา). ชัยภูมิ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- บุญจันทร์ จันทร์เจียม. (2548). การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต. (สาขาการบริหารการศึกษา). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9) กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาสน์.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย **Competency**. กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท์. เอกสารอัดสำเนา.
- ประไพศรี พุดผวง. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ศรีสะเกษ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ประสิทธิ์ ชุมศรี. (2555). การประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). เลข : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- พนอพันธุ์ จาตุรงค์กุล. (2550). การศึกษาสมรรถนะการทำงานและความพึงพอใจของพนักงาน
ฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท พีเค จำกัด (ชื่อสมมติ) ที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคม
อุตสาหกรรม. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2559, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ : ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพิศ อินทะสุระ. (2551). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลข : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พลศักดิ์ โพธิ์ศรีทอง. (2548). บนเส้นทางที่สร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : เอสแอนด์จี กราฟฟิค จำกัด.
- พัชรมณ เทียนศรี. (2547). สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
ฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). สมรรถนะ การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพบุลย์ ไชยเสนา. (2550). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพ
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยิ่งยศ พลเลิศ. (2550). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 3. ค้นเมื่อ 22 เมษายน 2559, จาก <http://tdc.thails.or.th/tdc>.
- ยุพิน สุขมา. (2550). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2554). การบริหารวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ : นำศิลป์.

- รัชฎา ฅ น่าน. (2550). สมรรถนะหลักของปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ถัดดา ทองโคตร. (2554). การศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วินัย พุ่มบุญทริก. (2547). การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียน โดยผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายปกครองโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ. (2551). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3. ขอนแก่น : สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency). ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2559, จาก <http://www.jobpub.com>
- _____. (2549). BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). ประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหาร สถานศึกษา : คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์. วารสารวิชาการ. 3(1), 7-13
- ศูนย์ประสานงานคุณภาพการศึกษา เทคโนโลยีพระจอมเกล้า. (2554). การประกันคุณภาพ การศึกษา. ค้นเมื่อ 30 มกราคม 2559. (ออนไลน์) แหล่งที่มา : <http://www.moe.go.th/wijai/edu%20qa.htm>
- สันติ นิลหมื่นไวย. (2546). การพัฒนาการปฏิบัติงานส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัยโรงเรียนหนองบัว พิตยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). สารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : นู๊ต พอยท์.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2549). “สมรรถนะครูและผู้บริหารการศึกษา”. วารสารการศึกษาไทย. 3(17), : 10-13.
- สุรพงษ์ มาลี. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะ ในประมวลสาระชุด วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สุริยันต์ คะณวีน. (2551). สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุริยา น้อยเสนาะ. (2558). ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก. ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2559,
จาก http://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/.../article_20151215100207.pdf
- สุกัญญา รัศมีธรรม โชติ. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM.
กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. เชียงราย :
สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุนิดา พิณีการ. (2550). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหาร
การศึกษา : สมรรถนะผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ.
_____. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2552). คู่มือสมรรถนะหลัก : คำอธิบายและพฤติกรรมบ่งชี้. นนทบุรี :
พี เอ ลีฟวิ่ง.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552).
ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น
พื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). คู่มือผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.
_____. (2556). ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพ
ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์
ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : กรมศาสตร์
ราชบัณฑิตยสถาน.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2548). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา. (2545). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.
กรุงเทพฯ : นิติบรรณาการ.

- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2549). **Competency Diclionary**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร :
เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- อินตา ศิริวรรณ. (2548). **พื้นฐานการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สุตรไพศาล.
- อุบล เพ็ชรพิทักษ์. (2548). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัด
ฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อังศินันท์ อินทรกาแหง และทัศนาก ทอภักดี. (2549). **รายงานการวิจัยฉบับที่ 103 การพัฒนา
รูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และ
ในกำกับของรัฐ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญชลิ ธรรมะวิฑู. (2552). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา**. ค้นเมื่อ 5
มกราคม 2559, จาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision>.
- Boyatzis. R.E. (1982). **The Competent Manager: A Model for Effective Performance**. New
York: Wiley.
- Bryant and Poustie. (2001). **The new Management Development Paradigm**. Human
Resource Planning.
- Byham & Moyer. (1996). **The Competent Manager : A Model of Effective Performance**.
[Online]. Available : www.competency.com.
- Clark, N. (1999). **Spectroscopy of Rocks and Minerals, and Principles of
Spectroscopy**. [Online]. Available :
<http://www.speclab.cr.usgs.gov/PAPERS.reflmrs/refl4.htm>.
- Cronbach, Lee. (1974). **Essentials of Psychological Testing**. New York :
Harper and Row.
- Dales, M & Hes, K. (1995). **Creating Training Miracles**. Sydney : Prentice Hall.
- Davies, B, & Ellison, L. (1997). **School Leadership for the 21st Century**.
London : Rutledge.
- Hamlin, B. (1990). **The Competent Manager in Secondary School**. Educational. Management
And Administration.
- Huber, D. (2000). **Leadership and Nursing Care Management**. 2nd ed. Philadelphia :
W.B. Saunders.

- Kennedy, P.W. & S.G. Dresser. (2005). **Creating a Competency – Based Workplace, Benefits Compensation Digest**. Brookfield : Feb.
- Lindgren, R., O Henfridson. & U Schultze. (2004). **Design Principles for Competence Management Systems : A Synthesis of an Action Research Study 1, MIS Quarterly**. Minneapolis : Sep.
- Lloyd, C., & Cook, A. (1993). **Implementing Standards of Competence : Practical Strategies for Industry**. London : Kogan Page.
- Marmon, D.H. (2002). **Core competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs**. The University of Tennessee.
- McClelland, D.C. (1973). **Testing for Competence rather than for Intelligence**. American Psychologist, 28(1), 1-14.
- McClelland, D. (2005). **Testing for Competence Rather than for Intelligence**. American psychologist.
- Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D. (1992). **Competency Based Human Resource Management : Value Driven Strategies for Recruitment, Development, and Reward**. London : McGraw-Hill.
- Spencer, M and Spencer, M.S. (1993). **Competence at Work: Models for Superior Performance**. New York : John Wiley & Sons.
- Thompson, John. (1998). **Strategic Competence and Measured Performance Outcomes**. Journal of Workplace Learning. 10(5), 219-231.
- Wool, S. and Sullivan, D. (1996). **The United States magazine and Democratic review**. New York : Kettell & Moore.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๕๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายไพบูลย์ ตักกศิลาพันธ์

ด้วย นายสุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ดร.เชาว์ การวิชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๕๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อัจฉรา ฉายวิวัฒน์

ด้วย นายสุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ดร.เชาว์ การวิชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๕๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางทิพมาศ ปัญญาใส

ด้วย นายสุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ดร.เชาว์ การวิชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๖๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๒

ด้วย นายสุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ดร.เชาว์ การวิชา เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายสุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๗๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตแหกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๓

ด้วย นายสุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๓ โดยมี ดร.เชาว์ การวิชา เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการ ศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขออนุญาตแหกแบบสอบถามให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๓ ด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบบสอบถาม มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตาม มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านความ เป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. ขอให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบถ้วนและตรงกับความเป็นจริง ข้อมูลของ ท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

นายสุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่เป็นจริงตรงตามสถานภาพของท่านในปัจจุบัน

1. วุฒิกการศึกษา

- () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
() อยู่ในช่วง 5 - 10 ปี
() มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน โดยกำหนดระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก
3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย
1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย	✓				
00	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา				✓	

จากตัวอย่าง ข้อ (0) แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักในความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตัวอย่าง ข้อ (00) แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาวิชาชีพ						
1	มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ					
2	มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ					
3	สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม ในการประชาสัมพันธ์					
4	เป็นผู้ที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง					
5	สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา					
6	สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของ สถานศึกษาไปสู่ชุมชน					
7	สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับ ชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และ เปิดโอกาส ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม					
8	สามารถระดมทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อ ส่งเสริม การจัดการศึกษา					
ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ						
9	กระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน					
10	สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้					
11	สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
12	สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา					
13	สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการ จัดการเรียนรู้					
14	ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย					
15	แนะนำให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสม ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
16	กำหนดแนวทางส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปเรียนรู้ จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก					

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ						
17	ผู้บริหารกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน					
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสอนเสริม					
ด้านการบริหารสถานศึกษา						
19	ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และ นำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
20	สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร การศึกษา					
21	ผู้บริหารสามารถจัดการงบประมาณในโรงเรียนได้อย่าง ถูกต้องและเป็นระบบ					
22	ผู้บริหารสามารถวางระบบการบริหารและการจัด ทรัพยากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
23	ผู้บริหารสามารถพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
24	ผู้บริหารสามารถบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การศึกษาและการปฏิบัติงาน					
25	สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนด ภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม					
26	สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายใน สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
27	ผู้บริหารสามารถพัฒนาหลักสูตร และบริหารการจัด การเรียนการสอนในแนวทางใหม่ ๆ ได้					
28	สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและ ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา					
29	ผู้บริหารมีการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอน ในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา					

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
30	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร					
31	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตร					
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น.					
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น					
34	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น					
35	ผู้บริหารจัดทำ จัดหาเอกสารหลักสูตรให้ครูใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้					
36	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร					
37	ผู้บริหารนำผลประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร					
ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน						
38	สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
39	สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ					
40	สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ					
41	สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน					
42	สามารถสนับสนุน ช่วยเหลือนักเรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา					
43	สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ					

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา						
44	สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก					
45	จัดทำแผนการดำเนินงานการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
46	ปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานครบทุกองค์ประกอบ					
47	ผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรในการดำเนินการงานการประกันคุณภาพ					
48	ผู้บริหารนำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
49	สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา					
50	ผู้บริหารสามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ						
51	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะ และเสียสละให้สังคม					
52	ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา					
52	ผู้บริหารสามารถพัฒนาจริยธรรมของตนเองให้อยู่ในกรอบของคุณธรรม					
54	เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
55	ส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีคุณธรรม และจริยธรรมที่เหมาะสม					
56	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม					
57	ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงานและสังคม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐาน
วิชาชีพของคุรุสภา

1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

.....
.....

2. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

.....
.....
.....

3. ด้านการบริหารสถานศึกษา

.....
.....
.....

4. ด้านหลักสูตร การสอน การวัด และประเมินผลการเรียนรู้

.....
.....
.....

5. ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน

.....
.....
.....

6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

.....
.....
.....

7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

.....
.....
.....

8. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....
.....

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่ง
นายสุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriham Rajabhat University

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	รวม	IOC	สรุป
ด้านการพัฒนาวิชาชีพ							
1	มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	เป็นผู้ที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	สามารถระดมทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริม การจัดการศึกษา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ							
9	กระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	รวม	IOC	สรุป
ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ							
14	ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	แนะนำให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	กำหนดแนวทางส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสอนเสริม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารสถานศึกษา							
19	ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสามารถจัดการงบประมาณในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสามารถวางระบบการบริหารและการจัดทรัพยากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสามารถพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสามารถบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	รวม	IOC	สรุป
ด้านการบริหารสถานศึกษา							
25	สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้							
27	ผู้บริหารสามารถพัฒนาหลักสูตร และบริหารจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ๆ ได้	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
28	สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ผู้ช่วยฯ คนที่ 1	ผู้ช่วยฯ คนที่ 2	ผู้ช่วยฯ คนที่ 3	รวม	IOC	สรุป
ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้							
35	ผู้บริหารจัดทำ จัดหาเอกสารหลักสูตรให้ครูใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
36	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารนำผลประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน							
38	สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
41	สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
42	สามารถสนับสนุน ช่วยเหลือนักเรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
43	สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
44	สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
45	จัดทำแผนการดำเนินงานการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ผู้ช่วยฯ คนที่ 1	ผู้ช่วยฯ คนที่ 2	ผู้ช่วยฯ คนที่ 3	รวม	IOC	สรุป
ด้านกิจการ และกิจกรรมนักเรียน							
46	ปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานครบทุกองค์ประกอบ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรในการดำเนินการงานการประกันคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารนำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
49	สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ							
51	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะ และเสียสละให้สังคม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
52	ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
53	ผู้บริหารสามารถพัฒนาจริยธรรมของตนเองให้อยู่ในกรอบของคุณธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
54	เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
55	ส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีคุณธรรม และจริยธรรมที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
56	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
57	ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงานและสังคม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ตาราง 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและ แนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหาร มืออาชีพ	205.00	2050.34	.963	.994
2. มีความรู้ ความสามารถในการ ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ	204.66	2008.50	.997	.993
3. สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่ เหมาะสม ในการประชาสัมพันธ์	205.00	2050.34	.963	.994
4. เป็นผู้ที่มีความรักและศรัทธา ในวิชาชีพของตนเอง	204.66	2008.50	.997	.993
5. สามารถบริหารจัดการข้อมูล ข่าวสาร ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากร ในสถานศึกษา	205.00	2050.34	.963	.994
6. สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ ชุมชน	205.00	2050.34	.963	.994
7. สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อ พัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับ ชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้า ไปช่วยเหลือชุมชน และเปิด โอกาส ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม	205.00	2050.34	.963	.994
8. สามารถระดมทรัพยากร และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริม การจัดการศึกษา	205.00	2050.34	.963	.994

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
9. กระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	205.00	2050.34	.963	.994
10. สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้	205.00	2050.34	.963	.994
11. สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	205.00	2050.34	.963	.994
12. สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	205.00	2050.34	.963	.994
13. สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	204.66	2008.50	.997	.993
14. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย	204.33	2038.85	.966	.993
15. แนะนำให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	204.33	2038.85	.966	.993
16. กำหนดแนวทางส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก	204.33	2038.85	.966	.993
17. ผู้บริหารกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	204.33	2038.85	.966	.993
18. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสอนเสริม	204.33	2038.85	.966	.993

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
19. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	204.33	2038.85	.966	.993
20. สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา	204.33	2038.85	.966	.993
21. ผู้บริหารสามารถจัดการงบประมาณในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ	204.33	2038.85	.966	.993
22. ผู้บริหารสามารถวางระบบการบริหารและการจัดทรัพยากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	204.33	2038.85	.966	.993
23. ผู้บริหารสามารถพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	204.33	2038.85	.966	.993
24. ผู้บริหารสามารถบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงาน	204.00	2069.65	.703	.994
25. สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม	204.00	2069.65	.703	.994

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26. สามารถวางระบบการบริหาร และจัดการทรัพยากรภายใน สถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	204.00	2069.65	.703	.994
27. ผู้บริหารสามารถพัฒนา หลักสูตร และบริหารการจัดการ เรียนการสอนในแนวทางใหม่ ๆ ได้	204.00	2069.65	.703	.994
28. สามารถกำหนดนโยบาย วาง แผนการดำเนินงานและประเมิน คุณภาพการจัดการศึกษา	204.00	2069.65	.703	.994
29. ผู้บริหารมีการดำเนินงาน วิชาการและการเรียนการสอน ในรูปแบบที่หลากหลายและ เหมาะสมกับสถานศึกษา	204.00	2069.65	.703	.994
30. ผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร ของคณะกรรมการบริหาร หลักสูตร	204.00	2069.65	.703	.994
31. ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วน ร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตร	204.00	2069.65	.703	.994
32. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการ สำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น	204.00	2069.65	.703	.994

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
33. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการ สำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น	204.00	2069.65	.703	.994
34. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการ จัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น	204.00	2069.65	.703	.994
35. ผู้บริหารจัดทำ จัดหาเอกสาร หลักสูตรให้ครูใช้ในการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้	204.66	2008.50	.997	.993
36. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการ ประเมินผลการใช้หลักสูตร	204.66	2008.50	.997	.993
37. ผู้บริหารนำผลประเมินการใช้ หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนา หลักสูตร	204.66	2008.50	.997	.993
38. สามารถบริหารจัดการให้เกิด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	204.33	2020.23	.891	.994
39. สามารถส่งเสริมการจัด กิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพ ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ	204.33	2020.23	.891	.994
40. สามารถบริหารจัดการให้เกิด กิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนภายใน สถานศึกษาอยู่เสมอ	204.33	2020.23	.891	.994
41. สามารถบริหารจัดการให้เกิด งานบริการด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน	204.33	2020.23	.891	.994
42. สามารถสนับสนุน ช่วยเหลือ นักเรียนที่ด้อยโอกาส ทางการศึกษา	204.33	2020.23	.891	.994

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
43. สามารถส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคี ในหมู่คณะ	204.33	2020.23	.891	.994
44. สามารถจัดทำรายงานผลการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอก	204.33	2020.23	.891	.994
45. จัดทำแผนการดำเนินงานการ ประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	204.33	2020.23	.891	.994
46. ปฏิบัติงานตามแผนการ ดำเนินงานครบทุกองค์ประกอบ	204.33	2020.23	.891	.994
47. ผู้บริหารสร้างความรู้ ความ เข้าใจแก่บุคลากรในการ ดำเนินการงานการประกัน คุณภาพ	203.66	2080.92	.967	.994
48. ผู้บริหารนำผลการประกัน คุณภาพการศึกษาไปใช้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	203.66	2080.92	.967	.994
49. สามารถจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพ ของสถานศึกษา	203.66	2080.92	.967	.994
50. ผู้บริหารสามารถประเมินผล และติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	203.66	2080.92	.967	.994

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
51. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะ และเสียสละ ให้สังคม	203.66	2080.92	.967	.994
52. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ ของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	203.66	2080.92	.967	.994
53. ผู้บริหารสามารถพัฒนา จริยธรรมของตนเอง ให้อยู่ในกรอบของคุณธรรม	204.33	2092.64	.967	.994
54. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	204.33	2092.64	.967	.994
55. ส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้มีคุณธรรม และจริยธรรม ที่เหมาะสม	204.33	2092.64	.967	.994
56. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมารยาทเป็น ที่ยอมรับของสังคม	204.33	2092.64	.967	.994
57. ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติ ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีของ ผู้ร่วมงานและสังคม	204.33	2092.64	.967	.994

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSYS - SCALE (ALPHA)

Scale Statistics	Mean	Variance	N of Items
	208.00	2123.44	57

Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 57

Alpha = .994

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายสุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล

วัน เดือน ปีเกิด 29 เมษายน 2518

สถานที่เกิด บ้านเลขที่ 48 หมู่ 8 ต.สระทอง อ.หนองหงส์ จ.บุรีรัมย์ 31240

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 48 หมู่ 8 ต.สระทอง อ.หนองหงส์ จ.บุรีรัมย์ 31240

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเบญจมาศกัญชาร ตำบลสระทอง อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2536 จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม

พ.ศ. 2540 จบปริญญาตรี (ดนตรีศึกษา) สถาบันราชภัฏ
กำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

พ.ศ. 2559 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์